UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER — FACULTÉ DE DROIT

DE L'ORGANISATION

DES

# INSTITUTIONS DE RETRAITES

## DU PERSONNEL

# DES GRANDS RÉSEAUX

DE CHEMINS DE FER FRANÇAIS

## THÈSE

POUR LE DOCTORAT ÈS SCIENCES POLITIQUES ET ÉCONOMIQUE

PAR

**Paul BRUGÈRE**

MONTPELLIER
SOCIÉTÉ ANONYME DE L'IMPRIMERIE GÉNÉRALE DU MIDI

1909

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41534907_0033

UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER — FACULTÉ DE DROIT

DE L'ORGANISATION

DES

# INSTITUTIONS DE RETRAITES

## DU PERSONNEL

# DES GRANDS RÉSEAUX

DE CHEMINS DE FER FRANÇAIS

## THÈSE

POUR LE DOCTORAT ÈS SCIENCES POLITIQUES ET ÉCONOMIQUES

PAR

Paul BRUGÈRE

ACAD. LUGD. BAT. BIBL.

MONTPELLIER

SOCIÉTÉ ANONYME DE L'IMPRIMERIE GÉNÉRALE DU MIDI

1909

# UNVERSITÉ DE MONTPELLIER

## FACULTÉ DE DROIT

MM. VIGIÉ, Doyen, Professeur de Droit civil, chargé du cours d'Enregistrement.

BRÉMOND, Assesseur, Professeur de Droit administratif.

LABORDE, Professeur de Droit criminel, chargé du cours de Législation et Economie industrielles.

CHARMONT, Professeur de Droit civil

CHAUSSE, Professeur de Droit romain.

VALÉRY, Professeur de Droit commercial, chargé du cours de Droit international privé.

MARGAT, Professeur de Droit civil.

PERREAU, Professeur de Procédure civile.

MOYE, Professeur de Droit international public.

RIST, Professeur d'Économie politique.

BARTHÉLEMY, agrégé, chargé d'un cours de Droit constitutionnel.

GIFFARD, agrégé, chargé d'un cours d'Histoire du Droit.

MORIN, agrégé chargé d'un cours de Droit civil approfondi.

BRIDREY, agrégé, chargé d'un cours de Droit romain.

NOGARO, agrégé, chargé d'un cours d'Economie politique.

ROCHETTE, Secrétaire

GLAIZE, professeur honoraire.

---

**MEMBRES DU JURY :**

MM. **BRÉMOND,** *Président.*
**RIST,**
**BARTHÉLEMY,** } *Assesseurs.*

---

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses : ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

# DE L'ORGANISATION

DES

# INSTITUTIONS DE RETRAITES

## DU PERSONNEL

DES GRANDS RÉSEAUX DE CHEMINS DE FER FRANÇAIS

---

## INTRODUCTION

Dès leurs débuts, inspirées par une noble conception de leurs obligations morales, les Grandes Compagnies françaises de chemins de fer se sont préoccupées d'instituer tout un système de retraites en faveur de leur personnel; elles ont pensé que c'était là, pour tout industriel, l'accomplissement d'un devoir, devoir auquel ne pouvaient manquer d'importantes entreprises comme celles qu'ont été, dès leur création, les entreprises de transport par voies ferrées.

Les Compagnies avaient d'ailleurs senti que faire leur devoir, ici, c'était aussi obéir à leur intérêt : il leur fallait un personnel d'élite, qui pût être soumis à une étroite discipline, en qui l'on pût avoir une absolue confiance; il leur fallait aussi un personnel stable, étant

donné le long apprentissage qu'il avait à subir et la grande expérience qui lui était nécessaire. Le seul moyen de s'attacher de tels agents, les Compagnies l'ont compris, c'était d'ajouter à l'attrait du salaire régulier et de tous les autres avantages immédiats qu'elles offraient déjà à leurs employés, cet autre attrait non moins puissant qu'est pour tout travailleur la perspective d'une retraite, d'un avenir assuré pour lui et pour les siens.

C'est ainsi que, de leur propre mouvement et peu à peu, après bien des tâtonnements et, disons-le, bien des déboires, les Grandes Compagnies ont créé tout un régime de retraites, régime complexe dans sa diversité au premier abord, imparfait encore à de nombreux points de vue, mais qui a du moins le mérite d'avoir été édifié d'après les données de l'expérience d'un long passé et qui est du reste sans cesse en voie de perfectionnement.

Il semble tout d'abord que le législateur eût pu se contenter d'encourager ces institutions et d'essayer de faire profiter de l'exemple donné les autres classes de salariés, y compris les ouvriers de l'Etat et beaucoup de fonctionnaires publics même ; il semble qu'il eût pu laisser les Caisses patronales des Compagnies prendre librement leur plein essor, au moins jusqu'à ce qu'il pût se déclarer lui-même capable de les remplacer avantageusement.

Mais une telle ligne de conduite eût été contraire au courant d'idées nettement marqué qui depuis une trentaine d'années tend à établir toute une législation d'exception pour régler les rapports entre Compagnies et agents de chemins de fer. De très nombreux projets et propositions de loi ont cherché, depuis 1878, à établir

un régime spécial obligatoire de retraites pour le personnel des Grands Réseaux, et à l'heure actuelle cette campagne semble être bien près d'aboutir.

Devant l'imminence de cette réforme, il nous a paru qu'il serait intéressant de rechercher ce que devrait être l'intervention législative pour ne pas entraver les efforts de l'initiative privée, guidée, elle, par les leçons de plus d'un demi-siècle de pratique.

« Les lois ne se font pas, on les trouve », a dit Montesquieu; on les trouve, mais c'est dans l'expérience du passé. Le législateur a-t-il songé qu'il devait tenir compte des données de cette expérience ?

Ainsi, devant les nombreux projets et propositions de loi déposés sur la question, nous n'avons pas cherché à discuter l'intervention du législateur dans son principe même; cette discussion aurait certes été très intéressante au point de vue théorique purement, mais, à l'heure actuelle, elle ne présente plus, à notre avis, aucun intérêt pratique : les Chambres sont certainement décidées à passer outre et à intervenir d'une manière ou d'une autre. Il est donc trop tard pour opposer des arguments au principe de la réforme. Au reste le point a été traité maintes et maintes fois, notamment dans les travaux parlementaires (1). Nous nous contenterons donc d'examiner ce que pourra être, dans ses effets, la réforme projetée.

(1) Voir notamment les rapports Cuvinot au Sénat des 25 juin 1885 et 10 juillet 1890; le rapport Poincaré à la Chambre des députés du 29 décembre 1888; les rapports Godin au Sénat des 25 février 1901 et 11 mars 1902. Voir également C. Colson, *Cours d'Economie politique*, tome I[er], pages 399 et 422; A. Picard, *Traité des chemins de fer*, tome III, p. 99, etc., et les discussions parlementaires des divers projets ou propositions de loi sur la matière.

Du reste, même ainsi posée, la question resterait encore beaucoup trop vaste. Elle comporterait notamment l'examen des conséquences financières des diverses propositions présentées, tant sur le budget des Compagnies que sur celui de l'Etat lui-même, intéressé par le jeu de la garantie d'intérêts et par la perspective du rachat. Cette étude, très complexe et assez aride, aurait exigé des connaissances que nous n'avons pas, et a du reste été très approfondie par les rapporteurs des différents projets de loi (1).

Nous aurions pu également discuter en détail l'étendue des avantages que la réforme pourra assurer aux agents : mais cette discussion, elle aussi, aurait été bien étendue, et de plus elle aurait reposé sur des questions de fait bien délicates.

Nous avons simplement essayé, dans ce travail, de déterminer, d'après l'expérience du passé et du présent, quelle devait être, rationnellement, l'organisation du régime obligatoire projeté, au double point de vue primordial de la Caisse chargée de constituer et servir les pensions et du mode de calcul des pensions promises. Point de vue primordial, disons-nous, et nous verrons en effet bientôt quelle est l'importance du double problème que nous nous sommes proposés d'étudier et quel rôle ont joué, dans l'évolution des institutions de retraites des Compagnies, les différentes solutions qui lui ont été successivement données.

Même ainsi réduit, d'ailleurs, notre sujet demeure

(1) Voir notamment les rapports de MM. Godin et Strauss au Sénat, qui contiennent une étude approfondie des conséquences des différents projets sur le budget des Compagnies et par contre-coup sur celui de l'Etat.

bien large, et nous ne pouvons avoir la prétention de le traiter à fond. Nous sommes d'autre part bien peu compétent, nous le reconnaissons, pour mener à bien une étude qui exigerait à la fois toutes les connaissances d'un actuaire et toute la compétence d'un praticien ; aussi n'hésiterons-nous pas à faire largement appel aux savants travaux qui ont approfondi la question.

Nous diviserons cette étude en trois parties :

Une première partie sera consacrée à l'exposé de l'historique des institutions de retraites des Grands Réseaux ; nous nous appliquerons à dégager le sens du développement de ces institutions et à expliquer l'évolution qu'elles ont subie.

Dans une deuxième partie, nous ferons l'exposé du régime actuel, dont nous nous efforcerons d'indiquer les grandes lignes et les particularités.

Nous dirons dans la troisième partie ce qu'il faut penser de l'œuvre des Grands Réseaux et quelles critiques peuvent lui être adressées.

Après avoir ainsi fait ressortir les résultats heureux ou malheureux auxquels ont abouti les efforts des Administrations et les leçons qui s'en dégagent, nous rechercherons rapidement, en concluant, quel compte le législateur a tenu de ces leçons dans ses projets de loi et notamment dans ceux qui semblent être aujourd'hui sur le point d'aboutir.

# PREMIÈRE PARTIE

## Historique des Institutions de Retraites des Grands Réseaux

Lorsque, dès les premières années de leur création, les Grandes Compagnies françaises de chemins de fer, mues par les plus généreuses intentions, cherchèrent à assurer des retraites à leur personnel, elles constatèrent que rien ne pouvait les aider, que rien ne pouvait les guider.

Un grand industriel a en effet deux moyens d'assurer une retraite à son personnel : il peut, ou bien s'adresser à des entreprises d'assurances soit publiques, soit privées, soit même mutuelles, ou bien se constituer lui-même son propre assureur, soit en opérant le service des pensions sur ses fonds d'exploitation, soit en créant un fonds spécial, une Caisse patronale de retraites.

Se constituer l'assureur de leur agents ? Les Compagnies purent en avoir un instant l'idée; mais aucune institution semblable à celle qu'elles auraient dû fonder n'existait encore qui pût leur servir de modèle; jamais encore l'industrie n'avait éprouvé le besoin de constituer des pensions à ses vieux salariés; le régime des retraites des fonctionnaires était dans l'état chaotique qui a

précédé la loi du 9 juin 1853; les Compagnies hésitèrent avant de se lancer dans cette voie inconnue et qui pouvait les entraîner à des sacrifices plus lourds qu'elles ne l'auraient voulu.

S'adresser à une entreprise d'assurances, Caisse d'Etat, ou société mutuelle ou privée ? Mais les entreprises privées d'assurances sont plutôt destinées aux bourgeois et aux capitalistes (1); elles ne cherchent pas à se mettre à la portée des ouvriers ou petits employés dont la clientèle rapporterait trop peu de bénéfices; ce sont d'ailleurs surtout des entreprises de spéculation, et comme telles elles sont coûteuses; le modeste travailleur, avec les moyens dont il dispose, ne pourrait y acquérir que des rentes viagères dérisoires. Une association mutuelle, même largement subventionnée par l'administration du Réseau, ne pouvait faire : l'institution en effet aurait conservé forcément un caractère facultatif qui ne convenait pas; du reste l'expérience (2) venait de montrer que la mutualité réussissait peu, appliquée aux retraites, et la loi du 15 juillet 1850 allait lui interdire, pour un temps, de jouer ce rôle. Enfin aucune institution publique n'existait encore qui pût donner les moyens de constituer des pensions de retraites; il était bien question de fonder dans ce but une Caisse d'Etat, mais ce n'était encore qu'un projet.

Les Compagnies durent attendre que ce projet, depuis

(1) Colson. *Cours d'économie politique*, tome I[er], p. 467. — P. Soulier, *Les institutions de retraites des Compagnies de chemins de fer*, p. 168.

(2) J. Lefort, *Les Caisses de retraites ouvrières*, tome II, pp. 321 et s. Disons cependant qu'en Angleterre il y a des entreprises d'Assurances qui s'adressent exclusivement aux ouvriers et qui réussissent admirablement, « la Prudential » à Londres).

quelque temps en préparation devant le Parlement, ait abouti.

C'est en 1850 (18 juin 1850) que fut promulguée la loi organisant, « *sous la garantie de l'Etat, une Caisse de retraites ou rentes viagères pour la vieillesse* », et la même année, la Compagnie de l'Ouest utilisait le moyen ainsi mis à sa disposition pour créer la première institution de retraites en faveur des employés de chemins de fer français. Cet exemple fut d'ailleurs vite suivi, et la Compagnie de Paris-Orléans dès l'année suivante, puis les Compagnies du Nord (1855), du Midi et de Paris-Lyon-Méditerranée (1856), enfin l'Administration du Réseau de l'Etat (1878) créèrent des institutions semblables, basées, elles aussi, sur les versements à la Caisse de retraites d'Etat.

Une seule des Grandes Compagnies ne suivit pas l'exemple donné par la Compagnie de l'Ouest : la Compagnie de l'Est n'eut jamais recours à la Caisse de la Vieillesse ; dès l'origine (1853), elle établit une caisse spéciale de retraites pour ses agents, caisse qu'elle devait conserver et qui subsiste encore.

Et nous voyons ainsi apparaître, dès le début, les deux systèmes entre lesquels constamment hésiteront les Compagnies. L'histoire des institutions de retraites des employés de chemins de fer est en effet le tableau d'une perpétuelle oscillation entre le recours à la Caisse d'Etat et l'emploi d'une caisse patronale, suivant que les avantages ou les inconvénients de l'un ou de l'autre moyen apparaissaient d'une manière plus frappante à un moment donné.

Nous aurons, en étudiant le régime actuel, à examiner et à discuter longuement le pour et le contre de chacun

de ces deux moyens; aussi nous bornerons-nous, pour le moment, à esquisser rapidement les principaux de leurs inconvénients et avantages tels que pouvaient les entrevoir les administrateurs des différents réseaux quand ils cherchaient à établir des retraites en faveur de leurs employés.

Le recours à la Caisse de la Vieillesse était, au premier abord, séduisant et pour les Compagnies et pour le personnel. Il simplifiait les rapports entre les administrations et leurs employés; il libérait complètement les Compagnies dès qu'elles avaient effectué leurs versements, et leur enlevait ainsi le poids de tous les soucis et la responsabilité de tous les aléas que leur aurait donnés la gestion d'une Caisse patronale.

D'autre part, il présentait pour l'employé une apparence de sécurité que ne lui aurait peut-être pas donnée une institution purement privée et patronale, fondée et gérée par une entreprise toute nouvelle somme toute, et qui pouvait sombrer en engloutissant les réserves destinées au service des pensions; la gestion de la Caisse de la Vieillesse sous la garantie de l'Etat rassurait au contraire pleinement l'affilié. De plus, le livret individuel acquis à la Caisse de la Vieillesse était la propriété du titulaire, qui le conservait lorsqu'il était congédié ou partait de son plein gré, pour quelque motif que ce fût, avant son admission à la retraite par la Compagnie (1).

(1) Ces avantages du recours à la Caisse de la Vieillesse se trouvent exposés dans le rapport présenté aux actionnaires de la Compagnie du Nord à l'Assemblée générale du 30 avril 1855 : « Eclairé sur les dangers auxquels s'exposent toutes les associations privées qui, sortant de la sphère étroite des secours mutuels, assument le fardeau toujours croissant des retraites à taux fixes, votre Conseil d'Administration estime qu'il y a lieu de repousser toutes les solutions qui pourraient

Mais à côté de ces avantages, l'emploi de la Caisse d'Etat entraînait de nombreux inconvénients qui, pour être moins apparents à un premier examen, n'en étaient pas moins sérieux, et qui, nous le verrons, ne devaient pas tarder à causer l'abandon du système. Le règlement de la Caisse de la Vieillesse (loi du 18 juin 1850) ne répondait en effet que fort imparfaitement à l'usage que devaient en faire les Compagnies :

D'abord la pension assurée était limitée à un maximum assez bas (600 francs dans les premiers temps; 1.000 francs après la loi du 12 juin 1861; il ne fut élevé à 1.500 francs par la loi du 4 mai 1864 que pour être vite ramené à 1.200 francs par la loi du 20 juillet 1886) ; ce maximum ne constituait qu'une bien faible retraite, et les Compagnies n'avaient pas seulement à assurer des employés ou des ouvriers, elles avaient aussi à songer au sort de leurs agents supérieurs, qui devaient avoir des retraites en rapport avec leurs situations.

Puis, et ce point devait tout particulièrement attirer l'attention tant des agents que des administrateurs, un gros désavantage résultait de l'application de l'article 4, paragraphe 5 de la loi du 18 juin 1850, disposition d'après laquelle les versements effectués au nom d'un individu marié sont inscrits, et par conséquent les rentes constituées, par moitié sur la tête de chacun des deux con-

engager l'avenir au delà de limites déterminées et rigoureusement applicables dès à présent : en cette matière, une sécurité complète pour les intérêts engagés de part et d'autre paraît indispensable. Cette sécurité, l'Etat seul, par la stabilité de ses institutions, par son crédit et ses moyens d'actions, peut la donner. Nous n'avons donc pas hésité à faire de la Caisse des retraites pour la Vieillesse, fondée sous la garantie du Gouvernement et gérée par lui, le pivot du système de pensions que nous venons vous proposer » (page 11 du Rapport).

joints (1). Il résultait de cette disposition la plus fâcheuse différence de traitement entre l'agent célibataire et l'agent marié : la femme étant généralement plus jeune que le mari, la pension du ménage, déjà inférieure à celle du célibataire, restait diminuée de près d'une moitié tant que la femme n'avait pas rempli les conditions d'âge imposées par la loi; d'autre part, en cas de prédécès de l'épouse, l'agent, qui pouvait avoir la charge de nombreux enfants, perdait une partie, parfois même la moitié, de la pension du ménage; du reste, à la mort de l'employé, sa veuve n'avait droit qu'à la rente des retenues souvent très faibles versées sur sa tête, rente différée jusqu'à ce qu'elle ait atteint l'âge de 50 ans au moins ;

Enfin, autre inconvénient non moins important, la retraite anticipée accordée en vertu de l'article 6, paragraphe 2 de la loi du 18 juin 1850 (2) aux déposants atteints de blessures ou infirmités les mettant prématurément dans l'incapacité absolue de travailler, atteignait un taux d'une faiblesse dérisoire.

Toutes ces fâcheuses conséquences du recours à la Caisse d'Etat disparaissaient naturellement avec l'établissement d'une Caisse de retraites patronale, spécialement organisée pour le personnel d'un réseau, caisse

(1) *Loi du* 18 *juin* 1850 : art. 4 : « ... Le versement fait pendant le mariage par l'un des deux conjoints, profite séparément à chacun d'eux par moitié ». Cette disposition subsiste dans la loi du 20 juillet 1886, qui a réorganisé la Caisse des retraites pour la Vieillesse (art. 13, par. 5).

(2) *Loi du* 18 *juin* 1850 : art. 6 : « ... Dans le cas cependant de blessures graves ou d'infirmités prématurées régulièrement constatées, entraînant incapacité absolue de travail, la pension pourra être liquidée même avant 50 ans et en proportion des versements faits avant cette époque ». Cette disposition se trouve reproduite dans la loi du 20 juillet 1886, art. 11.

que l'on pouvait adapter et approprier à volonté aux besoins particuliers des affiliés et au but de l'administration.

Tels étaient les deux systèmes qui s'offraient aux Compagnies pour résoudre ce premier et important problème de l'organisation de leurs institutions de retraites. Les Compagnies du reste adoptèrent souvent des solutions mixtes, de manière à tempérer les inconvénients des Caisses patronales tout en évitant en partie ceux de la Caisse Nationale; c'est ainsi que nous les verrons prendre l'engagement de compléter sur leurs fonds d'exploitation les rentes acquises à la Caisse de la Vieillesse, ou bien verser tout à la fois à la Caisse de la Vieillesse et à une Caisse patronale, ou bien encore s'adresser à la Caisse de la Vieillesse et subsidiairement à la Caisse d'Epargne ou à des entreprises privées d'assurances. Tous ces systèmes d'ailleurs sont trop variés pour que nous puissions dégager maintenant leurs grandes lignes, nous aurons l'occasion de les retrouver dans notre étude du régime actuel.

Mais à côté de ce premier problème de l'organisation fondamentale de leurs institutions de retraites, les Compagnies avaient à résoudre un deuxième problème non moins important : elles n'avaient pas seulement à arrêter les moyens de créer les pensions, il leur fallait aussi déterminer le taux de ces pensions; et là encore nous verrons les Compagnies hésiter entre deux solutions. Deux modes de calcul s'offraient en effet :

On pouvait d'abord laisser tout simplement aux agents la jouissance des rentes acquises sur leur tête par le versement effectué en leur nom des retenues et allocations fixées par le Règlement, et cela sans leur promet-

tre aucun taux de pension. Ce système dit « *du livret individuel* » apparaissait comme le plus sûr : la Compagnie s'engageait bien à ajouter aux retenues subies par son employé, certaines allocations déterminées (généralement mensuelles et proportionnelles au traitement, comme les retenues), mais une fois ces allocations versées, elle était libérée de toute responsabilité et se désintéressait du montant des rentes viagères ainsi obtenues. On a résumé ce système dans la formule fort juste : « *Ressources fixes, pensions variables* ». Ce mode de calcul qui pouvait du reste se concilier avec la fixation d'un chiffre minimum de pension assuré au besoin sur les fonds généraux d'exploitation, fut celui qui vint immédiatement à l'esprit des administrateurs (1) et qui fut employé les premiers temps. Remarquons que ce système, qui est la conséquence normale du recours à la Caisse d'Etat, pourrait aussi parfaitement être adopté sous un régime de caisse patronale, cette caisse fonctionnant alors réellement comme une entreprise d'assurances privée; c'est ce que n'ont pas vu les Compagnies, qui ont toujours considéré le régime d'une caisse propre comme lié au deuxième mode de calcul que nous allons maintenant exposer (2).

Les Compagnies pouvaient en second lieu fixer *a priori* le montant des pensions en fonction du traitement des quelques dernières années et de la durée des services. C'est là le système de la loi du 9 juin 1853 sur les

(1) Voir l'extrait du rapport à l'Assemblée générale des actionnaires de la Compagnie du Nord, déjà cité.

(2) Nous rencontrerons cependant dans l'histoire des institutions de retraites de la Compagnie de l'Est un régime de Caisse patronale fonctionnant avec le mode de calcul « ressources fixes, pensions variables » ; ce régime n'eut du reste qu'une durée éphémère.

pensions civiles ; on l'a résumé dans la formule « *Ressources variables, pensions fixes* ». Ce mode de calcul semble avoir toujours eu le plus grand attrait pour les Compagnies et surtout pour les agents, auxquels il permet d'estimer à l'avance assez facilement le montant éventuel de leur pension. Aussi fut-il adopté chaque fois que la constitution d'une caisse patronale le rendit possible ; il avait pourtant l'inconvénient grave de garantir des rentes qui pouvaient n'être en rien représentées par le capital des versements effectués au nom de l'agent ; les éléments nécessaires pour établir la péréquation des ressources et des charges dans ce système manquaient en effet totalement; il y avait là un problème à résoudre et on n'avait aucune donnée pour en déterminer les inconnues (1). C'était donc du montant de la retraite que dépendait celui des versements, tandis que dans le système précédent c'était le total des versements effectués qui déterminait le chiffre de la retraite acquise. Or, comme la Compagnie avait pris l'engagement de servir telle retraite, c'était elle qui devait combler, s'il y avait lieu, la différence qui pouvait exister entre le total des versements et le capital nécessaire pour constituer la pension promise. Donc plus de limite aux sacrifices de la Compagnie, qui risquait de se laisser entraîner à consentir des avantages bien au-dessus des ressources de l'institution chargée de les répartir. Ce second mode de calcul a ce caractère particulier d'obliger la Compagnie qui l'adopte à créer une Caisse patronale, au moins pour apporter les compléments nécessaires et élever les

(1) Nous verrons ci-dessous comment ce problème peut être résolu d'une manière approximative en faisant appel aux connaissances des actuaires.

pensions aux taux promis, ou bien à s'engager à remplir elle-même ce rôle sur ses bénéfices (1).

Nous venons ainsi de signaler les deux problèmes capitaux qui se posaient lors de la création des institutions de retraites et qui se poseront à tout moment au cours de leur évolution, et nous voyons dès maintenant apparaître la solidarité que les administrations ont toujours établie entre les solutions de ces problèmes, solidarité qui réduit à deux les types d'institution en antagonisme :

Recours unique à la Caisse Nationale, avec application du principe : « Ressources fixes, pensions variables » ;

Emploi d'une Caisse patronale, seule ou concurremment avec la Caisse Nationale, lié au principe : « Ressources variables, pensions fixes ».

C'est l'antagonisme entre ces deux types qui fait le fond de l'histoire des institutions de retraites des Grands Réseaux.

Les Compagnies ont certes rencontré bien d'autres questions délicates, mais ces difficultés sont restées toujours au second plan; leurs solutions évidemment ont largement influé sur l'édification de l'œuvre entreprise, mais leur importance ne peut être comparée à celle des deux problèmes dont nous avons cru devoir dès maintenant exposer les principales données et qui du reste constituent le sujet de notre étude.

Nous verrons en effet quelles conséquences auront, sur

(1) Nous trouverons cependant ci-dessous un exemple d'application de ce mode de calcul à un régime de Caisse Nationale, mais la Caisse Nationale est suppléée, dans ce système, en cas d'insuffisance des maxima de la loi du 18 juin 1850, par une Société privée d'assurances (Règlement Midi, 1856).

le développement et l'avenir des institutions des différents réseaux, les solutions qu'adopteront successivement les Compagnies sur ces graves points qui représentent encore aujourd'hui les difficultés capitales de la question des retraites du personnel des chemins de fer français.

Comme l'exposé particulier de l'historique des institutions de retraites de chacun des Grands Réseaux nous le montrera, les débuts furent timides, les Compagnies crurent souvent devoir, les premiers temps, laisser la participation facultative; le personnel était du reste peu nombreux encore; les ressources très faibles n'assuraient que de bien modiques pensions.

Mais peu à peu, à mesure que les Compagnies prirent de l'importance, le personnel s'accrut; à mesure que l'expérience des institutions de retraites montra des résultats heureux, les administrations devinrent plus hardies, rendirent la participation obligatoire, l'étendirent à des catégories d'employés de plus en plus nombreuses, en firent bénéficier les familles des agents; le montant des retenues sur le salaire et surtout des allocations patronales fut d'ailleurs augmenté, les pensions devinrent suffisantes; de notables améliorations furent ainsi apportées peu à peu à l'œuvre des Compagnies pour aboutir au régime actuel.

Cette évolution d'ailleurs n'a pas été sans vicissitudes : les Compagnies le plus souvent ne surent pas proportionner les avantages qu'elles promettaient avec les moyens dont elles disposaient; elles se laissèrent entraîner par le système des pensions calculées d'après le traitement des dernières années, d'où des mécomptes, des déficits, des réformes ; mais jamais, il faut en rendre l'hommage aux Compagnies, les droits acquis n'eurent

à souffrir de ces erreurs, les administrateurs tinrent toujours les engagements pris vis-à-vis de leur personnel; s'il y eut des restrictions dans les avantages assurés aux agents, elles ne concernèrent jamais que les nouveaux affiliés.

# CHAPITRE PREMIER

## Historique des institutions de retraites de la Compagnie de l'Ouest (1)

Ce furent les Compagnies de Rouen, du Havre et de Dieppe, dont la fusion devait plus tard contribuer à la formation de la Compagnie de l'Ouest, qui créèrent la première institution de retraites en faveur des employés de chemins de fer français, et cela, dès le mois de janvier 1850, avant par conséquent le vote de la loi qui établit la Caisse de la Vieillesse.

Les pensions devaient être constituées par une retenue de 3 % sur les traitements des agents et par une allocation égale des Compagnies; mais l'institution était purement provisoire et la fixation du montant des pensions était différée jusqu'à l'établissement de la Caisse de retraites d'Etat, dont le projet était alors en discussion devant l'Assemblée Nationale.

Le vote de la loi du 18 juin 1850 permit à cette tentative de prendre corps : les retenues des agents furent

(1) Consulter : Marcel Lemercier, rapport au Congrès international des chemins de fer (Washington, mai 1905). — P. Soulier, *Les institutions de retraites des Compagnies de chemins de fer*, p. 29. — La Compagnie de l'Ouest et ses institutions patronales, *La Réforme sociale*, juillet 1891, p. 76.

versées à la Caisse de la Vieillesse, qui devait recevoir aussi les allocations patronales; mais ces dernières, conservées par les Compagnies en un fonds spécial, n'étaient déposées à la Caisse de la Vieillesse qu'au moment même de la réforme de l'agent, ce qui permettrait de n'allouer aucune subvention aux agents qui n'atteignaient pas l'âge de la retraite ou qui quittaient le service pour tout autre motif que la mise à la réforme. Les Compagnies garantissaient aux agents un minimum de retraite, très faible d'ailleurs (250 à 600 francs) et au besoin augmentaient leurs subventions en conséquence. Le règlement ne contenait aucune disposition en faveur des veuves et des orphelins.

Le 16 juin 1855 la Compagnie de l'Ouest fut créée, absorbant les réseaux de Rouen, du Havre et de Dieppe et bientôt après (1er janvier 1857) l'institution que nous venons de voir était étendue obligatoirement à tout le personnel commissionné de la nouvelle Compagnie.

La participation cependant restait facultative pour les agents d'un traitement supérieur à 4.000 francs. L'âge de la retraite était fixé à 60 ans, quelle que fût la durée des services.

Telle fut la première institution de retraites de l'Ouest. C'est bien là, malgré la création d'un fonds spécial destiné à conserver les allocations jusqu'à la réforme des agents et malgré la garantie d'un minimum de pension, l'application du principe du recours unique à la Caisse d'Etat avec pensions calculées en fonction des versements effectués.

Mais la Compagnie de l'Ouest ne devait pas conserver longtemps ce système. L'institution était en effet imparfaite : l'âge de la retraite était bien reculé, les pensions

insuffisantes, le sort des veuves et orphelins n'était pas assuré; d'autre part les inconvénients du recours unique à la Caisse de la Vieillesse ne tardèrent pas à apparaître tels que nous les avons exposés. Bien des réformes étaient nécessaires; elles furent apportées par le Règlement du 15 avril 1869.

Ce règlement adoptait de toutes nouvelles bases. Les retenues furent toujours versées à la Caisse de la Vieillesse, mais les diverses allocations de la Compagnie servirent désormais à alimenter une caisse patronale de retraite. D'autre part, l'ancien mode de calcul des pensions fut abandonné; on les calcula désormais d'après le traitement des dernières années et en tenant compte de la durée des services. Les pensions se composaient ainsi de deux parties : l'une provenant des retenues subies par l'agent et qui était servie par la Caisse d'Etat, l'autre, créée par les allocations patronales et majorée au besoin pour élever le total de la retraite au taux promis, était servie par une caisse de retraite propre à la Compagnie.

Les ressources de l'institution avaient d'ailleurs notablement été augmentées : retenues et allocations avaient été élevées au taux de 4 % du traitement, pour être peu après encore majorées du premier douzième de toute augmentation.

L'Ouest put ainsi promettre des pensions beaucoup plus fortes (pension normale de la moitié du traitement moyen des six dernières années de service) et assurer des pensions aux veuves et aux orphelins de moins de 18 ans.

Mais ces résultats apparurent eux-mêmes, vite, insuffisants, et des règlements de 1875, 1878 et 1884 perfec-

tionnèrent encore l'institution dans ses détails, améliorant notamment le sort des veuves et des orphelins, facilitant les conditions d'admission à la retraite (qui furent désormais de 55 ans d'âge et 25 ans de service, au lieu de 60 ans d'âge et 30 ans de service), étendant le bénéfice des retraites aux ouvriers classés des dépôts et ateliers; fixant des minimums plus élevés, créant des pensions sans condition d'âge ni de service pour les agents atteints d'incapacité de travail résultant de blessures ou d'infirmités prématurées, etc.

Le nouveau système était donc un système mixte, caractérisé par le versement à deux caisses, à la Caisse d'Etat des retenues des agents et à la Caisse patronale des subventions administratives; cette dernière caisse était chargée de porter les pensions à un taux calculé d'après les traitements des dernières années de service. Système dangereux, d'ailleurs; et les Administrateurs ne tardèrent pas à s'en apercevoir; ils constatèrent vite en effet qu'ils avaient été trop larges de promesses et qu'avec ses ressources la Caisse ne pouvait tenir tête à ses engagements.

Si en effet les premières années avaient été faciles, lorsque le nombre des pensionnés augmenta et que s'éleva d'autre part le montant des pensions, en même temps que s'abaissait le taux de l'intérêt, la réserve et les ressources de la Caisse devinrent tout à fait insuffisantes pour faire face aux dépenses; la Compagnie dut combler le déficit du passé et pour l'avenir augmenter considérablement les ressources de sa Caisse de retraites. Elle ne pouvait songer à astreindre son personnel à des sacrifices aussi grands que ceux qui étaient nécessaires; elle laissa donc subsister l'ancien taux des rete-

nues et se contenta d'élever ses allocations: la subvention administrative fut ainsi portée à 5 % des traitements en 1884, puis à 8 % en 1892, chiffre qui fut lui-même vite trouvé trop faible et qui fut remplacé par celui de 12 % en 1895.

Le 1er juillet 1896 enfin, la Compagnie de l'Ouest, tout en maintenant les droits acquis et en laissant subsister le règlement de 1869 pour tous les agents déjà inscrits, faisait paraître un nouveau règlement applicable à tous les agents à inscrire et du reste très semblable dans ses grandes lignes à l'ancien; le règlement de 1896 se borne à apporter quelques restrictions de détail sur certains points (1) et quelques améliorations sur certains autres. C'est celui qui constitue le régime actuel.

Depuis le 1er janvier 1909, le Réseau de l'Ouest, racheté, est devenu réseau d'Etat, mais le régime des retraites n'en reste pas moins le même, au moins provisoirement. Rien n'a du reste à notre connaissance été décidé encore sur cette question. Il nous paraît en tout cas certain que la réforme qui pourrait être tentée pour fondre l'institution de retraite de l'Ouest-Etat avec celle de l'Etat ne peut en rien porter atteinte aux droits acquis des pensionnés et des participants actuels de la Caisse de l'Ouest. Nous étudierons donc l'institution des retraites de l'Ouest-Etat au même titre que les institutions des autres Compagnies.

(1) Parmi ces restrictions cependant, il en est une qu'il faut noter à cause de son importance: les conditions d'admission à la retraite normale, tout en restant fixées à 55 ans d'âge et 25 ans de service pour les agents des trains, sont élevées à 60 ans d'âge et 30 ans de service pour les agents ordinaires.

## CHAPITRE II

### Historique des institutions de retraites de la Compagnie de Paris-Orléans (1)

Toute différente est la naissance de l'institution des retraites de la Compagnie de Paris à Orléans. Ici en effet, au moment de la création de la Caisse de la Vieillesse, fonctionnait déjà depuis plusieurs années un régime de participation aux bénéfices qui allait se transformer en une institution de retraites et permettre d'utiliser la nouvelle Caisse d'Etat pour constituer des pensions aux agents commissionnés.

La participation aux bénéfices des agents commissionnés est organisée par l'article 54 des statuts de la Compagnie de Paris-Orléans : « Après les divers prélèvements mentionnés dans les articles 50, 51, 52 et 53, et ceux auxquels pourra donner lieu l'application des conventions relatives à la garantie d'intérêt accordée par l'Etat et au partage éventuel avec l'Etat d'une partie des bénéfices, les produits nets de l'entreprise seront, chaque année, distribués entre les actions à raison de 1/600.000e par action, sauf l'exception faite à l'article

(1) Consulter : *Chemins de fer de Paris à Orléans*, notice sur les institutions fondées par la Compagnie en faveur de son personnel (1907), p. 5 et suiv. — Marcel Lemercier, *op. cit.* — Soulier, *op. cit.*, p. 48.

10 ci-dessus, en ce qui concerne les actions nouvelles. Toutefois, lorsqu'il a été attribué à l'ensemble des actions, à titre d'intérêt et de dividende, une somme de 20 millions, il est, sur le surplus des produits, fait distraction de 15 % qui sont répartis par le Conseil d'Administration entre les employés de la Compagnie en proportion des traitements ou en raison des services, d'après les bases arrêtées par l'Assemblée générale. Lorsque, par application des dispositions qui précèdent, il a été attribué à l'ensemble des actions une somme totale de 29 millions, le prélèvement à effectuer sur les produits nets excédents est réduit à 10 %. Lorsque, par application des dispositions qui précèdent, il a été attribué à l'ensemble des actions une somme totale de 32 millions, le prélèvement à effectuer sur les produits nets excédents est réduit à 5 %. »

Cette participation fut au début très fructueuse pour les agents, et jusqu'à 1865 atteignait une moyenne de 20 % de leurs traitements. Aussi, lorsque fut promulguée la loi de 1850, la Compagnie songea à profiter de la nouvelle Caisse pour instituer un régime de retraite en faveur de ses agents commissionnés.

Le Règlement de 1851, bientôt modifié par ceux de 1854 et 1863, décida que le montant des sommes revenant à chaque employé de par sa participation aux bénéfices, serait versé chaque année à son compte à la Caisse de la Vieillesse jusqu'à concurrence de 10 % de son traitement. L'institution était heureusement complétée par le versement à la Caisse d'Epargne de tout ce qui excédait 17 %, 7 % étant remis immédiatement et en espèces à l'agent. Etaient également versées à la Caisse d'Epargne toutes les sommes qui ne pouvaient

être déposées à la Caisse de la Vieillesse parce que l'un des maxima fixés par le règlement de cette Caisse était atteint.

L'agent se trouvait ainsi titulaire et d'un livret de la Caisse de la Vieillesse et d'un livret de Caisse d'Epargne, qui, l'un et l'autre, restaient sa propriété lorsqu'il quittait le service de la Compagnie pour quelque motif et à quelque époque que ce fût.

Mais la participation aux bénéfices, d'abord très avantageuse, devint bientôt moins profitable : les charges de la Compagnie augmentèrent et aussi le nombre des agents participants, pendant que diminuaient les produits de l'exploitation, et la part de bénéfices de chaque agent qui, à un moment donné, avait atteint 27 %, tomba bien au-dessous de 10 % de ses appointements. La Compagnie allait-elle laisser s'atrophier son institution de retraite, ou bien allait-elle, soit exiger des retenues sur les traitements de ses agents, soit se charger elle-même de combler la différence ?

C'est à cette dernière solution que se rangèrent les Administrateurs du P.-O.; et chaque année, devant l'insuffisance de la participation aux bénéfices, une décision du Conseil d'Administration a maintenu, à l'aide d'une subvention supplémentaire, le montant de cette participation à 10 % des traitements.

Tel fut le premier régime des retraites du réseau de Paris à Orléans; c'était un régime de recours unique à la Caisse d'Etat (suppléée au besoin par la Caisse d'Epargne), avec fixation des pensions en fonction des versements; mais son caractère primordial était l'absence de toute retenue sur les appointements proprement dits des agents, caractère qui devait du reste tou-

jours distinguer les institutions de retraites en faveur des agents commissionnés du P.-O.

Ce premier régime fut abandonné en 1882. A cette époque en effet les pensions que les agents pouvaient obtenir sous le règlement de 1853 furent jugées insuffisantes; aussi un nouveau règlement décida-t-il que les rentes acquises à la Caisse de la Vieillesse seraient complétées pour les agents remplissant certaines conditions d'âge et de service, au moyen d'une allocation de licenciement qui serait transformée en rentes viagères servies par la Caisse de la Compagnie et qui devrait être suffisante pour porter le total de la pension à un taux déterminé d'après le dernier traitement. La retraite ainsi accordée aux agents remplissant la double condition de 55 ans d'âge et de 25 ans de service, était fixée au taux de la moitié du traitement moyen des six dernières années.

L'institution fut complétée en 1888 par l'établissement de la réversibilité de la moitié de la pension des agents au profit des veuves et orphelins mineurs et par la constitution de pensions au profit des victimes d'accidents de service.

La Compagnie de Paris-Orléans aboutissait ainsi à un régime très voisin de celui que l'Ouest avait adopté en 1869 : double pension servie pour partie par la Caisse d'Etat et pour partie par la Compagnie qui s'était engagée à compléter le total de la retraite pour qu'il atteigne un taux déterminé par le dernier traitement; mais ici les agents ne subissaient aucun prélèvement sur leur salaire, et d'autre part il n'y avait pas de Caisse de retraite patronale ni même de fonds spécial, la Compagnie servant les rentes qui lui incombaient sur ses fonds généraux d'exploitation.

Ce second régime fut lui-même abandonné quand la Compagnie put constater combien graves étaient ses dangers (1); il est resté applicable aux agents déjà inscrits, mais tous les agents commissionnés depuis 1905 ont été affiliés à une institution nouvelle qui, tout en conservant pour fondement au moins nominal la participation aux bénéfices, revient à l'ancien mode de calcul des pensions en fonction des versements effectués et au recours unique à la Caisse d'Etat suppléée par la Caisse d'Epargne, et, s'il y a lieu (innovation) par une Compagnie d'assurances.

Le règlement de 1882 (modifié notamment en 1888) est encore celui qui s'applique à la très grande majorité des agents (tous les agents commissionnés avant le 1er janvier 1905), aussi l'étudierons-nous, dans notre exposé du régime actuel, au même titre que le règlement de 1905.

Mais toutes ces institutions ne s'occupent que des agents commissionnés, les seuls qui jouissent de la participation aux bénéfices; les agents non commissionnés et les ouvriers de la Compagnie d'Orléans n'ont pourtant pas été oubliés : ils ont à leur disposition depuis 1890 une institution devenue obligatoire en 1905, et d'après laquelle des retraites sont constituées en leur faveur à la Caisse Nationale par le versement de retenues de 2 % du salaire et d'allocations administratives égales; de plus, une indemnité de réforme peut être accordée à tout agent mis à la retraite et remplissant

(1) L'organisation spéciale adoptée en 1882 excluait évidemment toute possibilité de déficit, puisqu'il n'y avait pas de fonds de réserve, mais les charges des retraites n'en étaient pas moins considérables pour la Compagnie.

certaines conditions d'âge et de service. Cette allocation est transformée en rentes viagères servies par la Caisse de la Compagnie. Les rentes ainsi servies par la Caisse de la Compagnie sont réversibles par moitié sur la tête de la veuve et des orphelins.

## CHAPITRE III

### Historique des institutions de retraites de la Compagnie de l'Est (1)

La Compagnie de l'Est a pu dire que c'était elle qui avait établi la première Caisse patronale de retraites qui ait existé en France en faveur du personnel des chemins de fer.

Cette Compagnie, en effet, ne s'adressa jamais à la Caisse de la Vieillesse : l'institution qu'elle créa en 1853, huit ans après sa fondation, était une Caisse patronale, et c'est ce système qu'elle devait conserver et qu'elle conserve encore aujourd'hui.

La Caisse de 1853 n'eut du reste qu'une durée tout à fait éphémère : cette Caisse, alimentée par des subventions de la Compagnie sans aucune retenue sur le salaire des agents, ne s'adressait qu'aux employés d'un traitement inférieur à 3.000 francs et ne pouvait assurer qu'une très faible pension calculée d'après le traitement des dernières années de service. Aucune disposition en faveur des veuves et des orphelins.

Cette Caisse n'eut jamais de retraite à liquider, et dès

(1) Consulter : 3e rapport supplémentaire Godin : Sénat, annexe n° 166 (séance du 22 juin 1908), tome II, p. 104. — Marcel Lemercier, *op. cit.* — Soulier, *op. cit.*, p. 1 et s.

le 1er janvier 1862, elle fut absorbée et remplacée par une nouvelle Caisse, beaucoup plus avantageuse pour le personnel.

Le Règlement de 1862, plus complet, s'adressait obligatoirement à tous les agents, quel que fût leur traitement. La Caisse, alimentée par une retenue de 2 % et par une allocation administrative égale, assurait le service de trois catégories de pensions :

Les pensions normales, accordées à 50 ans d'âge et 25 ans de service ;

Les pensions anticipées, octroyées aux agents quittant la Compagnie à 50 ans après 20 ans de service ;

Les pensions des veuves ou orphelins mineurs des agents décédés après 10 ans de service, quel que fût leur âge.

Nous empruntons à M. P. Soulier (1) des détails sur l'organisation, quelque peu complexe, de cette Caisse :

« La retraite était représentée par un capital dont le mode de calcul est indiqué ci-après et qui était employé par la Compagnie à la constitution d'une rente viagère immédiate ou différée sur une ou plusieurs têtes, d'après les tarifs et règlements de la Compagnie d'assurances sur la vie *La Générale*, le service de cette rente étant d'ailleurs effectué directement sur les fonds de la Caisse des retraites par les soins de la Compagnie.

» 1° *Retraite normale*. — L'évaluation du capital s'obtenait en multipliant la valeur du fonds en caisse au jour de la liquidation de la retraite par la somme des traitements de l'employé qui se retirait, et en divisant le produit par la somme des traitements reçus par tout le

(1) P. Soulier, *op. cit.*, p. 1 et s.

personnel commissionné en fonction à la même époque. »

Des maxima et des minima étaient d'ailleurs fixés par le règlement.

« 2° *Retraite anticipée.* — Après 20 ans de service et 50 ans d'âge, la pension était de 80 % de la pension normale et s'augmentait de 4 % de la valeur de la pension normale par année de service au-dessus de 20 ans.

» 3° *Retraite des veuves ou orphelins.* — La retraite de l'agent étant censée liquidée au jour de son décès, dans les proportions indiquées pour les retraites anticipées, la moitié de cette pension était accordée à la veuve et aux enfants mineurs. »

Les engagements de la Caisse étaient du reste garantis par la Compagnie elle-même.

Tel était ce système qui, on le voit, avait une base tontinière. Nous avons cru devoir l'exposer avec quelques détails, car il représente le seul exemple que l'on trouve dans les Grands Réseaux de l'emploi du mode de calcul « ressources fixes, pensions variables » sous un régime de Caisse patronale.

Mais ce système tontinier ne donna pas, paraît-il, les résultats espérés, et les pensions liquidées auraient été la plupart du temps dérisoires si la Compagnie ne les avait majorées sur ses fonds d'exploitation pour assurer les minima fixés par le règlement, minima assez faibles eux-mêmes d'ailleurs. Ces résultats en somme n'avaient rien que de très naturel étant donné le taux des ressources de la Caisse (4 % au total ! ).

Quoi qu'il en soit, à partir de 1879, la Compagnie de l'Est crut devoir revenir aux pensions calculées d'après les dernières années de service. Les ressources de la Caisse avaient du reste été considérablement augmen-

tées : les retenues des agents étaient désormais de 3 % de leur traitement, et l'allocation administrative de 8 %.

Tout agent mis à la retraite à 55 ans d'âge et après 25 ans de service se voyait assuré une pension de la moitié de son traitement des six dernières années avec augmentation d'1/60e par chaque année en plus. Des pensions proportionnelles étaient accordées en cas de réforme anticipée et en cas d'infirmités prématurées. La pension obtenue par l'agent ou qu'il aurait pu obtenir était, enfin, réversible pour moitié sur la tête de sa veuve ou de ses orphelins de moins de 18 ans.

Cette Caisse, améliorée par les règlements de 1879, 1891 et 1902, qui augmentèrent notamment l'allocation administrative (12 % depuis 1891) et facilitèrent les conditions de la retraite anticipée, constitue le régime actuel.

Donc, en résumé, la Compagnie de l'Est, tout en restant fidèle au principe de la Caisse patronale, a successivement adopté trois modes de calcul des pensions :

1° Pensions basées sur le traitement moyen des dernières années ;

2° Rentes calculées d'après un système tontinier, avec fixation de minima garantis par la Compagnie ;

3° Pensions basées sur le traitement moyen des dernières années et sur le nombre des années de service.

Notons qu'en faveur du personnel non commissionné il existe depuis 1891 un régime de secours dont nous dirons plus loin quelques mots.

## CHAPITRE IV

### Historique des institutions de retraites de la Compagnie du Nord (1)

L'institution de retraites de la Compagnie du Nord date de 1885 (dixième année de la fondation de la Compagnie). Le Nord adopta dès le début un système mixte de recours à la Caisse de la Vieillesse, complété soit par l'intervention directe de la Compagnie sur ses fonds d'exploitation, soit par la constitution d'un fonds spécial de retraites, et il n'abandonna ce principe que ces toutes dernières années, en 1896, époque à laquelle il s'adressa uniquement à la Caisse Nationale. Mais si pendant cette longue période de 41 ans les fondements de son institution ne changèrent pas, nous allons voir que de profondes et importantes modifications furent apportées au point de vue du mode de calcul des pensions.

D'après le premier règlement (1855), une retenue de 3 % prélevée sur le traitement de tous les agents commissionnés et ouvriers classés était versée en leur nom à la Caisse de la Vieillesse. La Compagnie s'engageait à doubler les pensions ainsi acquises pour ceux de ses

(1) Consulter : Marcel Lemercier, *op. cit.* — Soulier, *op. cit.*, p. 19.

employés qui étaient réformés à 50 ans d'âge et après 20 ans de service actif ou 25 de service sédentaire. La part de pension à la charge de la Compagnie n'était pas réversible sur les veuves et les orphelins.

Ce régime fut modifié en 1868 en ce qui concerne les agents commissionnés : comme toutes les Compagnies dont nous venons de suivre l'évolution au point de vue des retraites du personnel, la Compagnie du Nord, en effet, abandonna le mode de calcul basé sur les versements effectués et adopta le système des pensions en fonction du dernier traitement et du temps de service.

Le règlement de 1868, tout en maintenant à 3 % le taux des retenues versées à la Caisse de la Vieillesse, ajoutait aux rentes ainsi acquises une pension d'1/80e du traitement moyen des six dernières années par année de service accomplie. Cette pension était servie par un fonds spécial de retraites, alimenté au moyen d'allocations de 3 % du traitement des agents soumis à la retenue. La pension accordée par la Compagnie était réversible pour un tiers sur les veuves (pour moitié sur les veuves et les orphelins de moins de 18 ans, à partir de 1890).

Ces modifications, du reste, ne s'appliquaient qu'aux agents commissionnés; le régime des ouvriers restait celui de 1855, sauf quelques améliorations de détail.

Mais le régime de 1868 montra bientôt ses inconvénients; l'allocation de 3 % fut vite reconnue insuffisante pour faire face au taux des pensions promises; la Compagnie fut obligée de porter sa subvention à 9 % (1890) (1). Ce remède ne pouvait d'ailleurs produire que

(1) « On a pu croire jusqu'à ces derniers temps que le versement de 3 % de l'ensemble du traitement serait suffisant pour garantir le ser-

des effets passagers; les administrateurs se virent à plusieurs reprises dans la nécessité de fournir des allocations extraordinaires. Aussi, tout en maintenant à l'aide du versement de capitaux considérables l'institution ancienne pour tous les agents qui y avaient été affiliés, résolurent-ils de promulguer un nouveau règlement pour les agents à inscrire.

Le règlement de 1896, applicable à tous les agents commissionnés à partir de cette date, et aux ouvriers classés, établit une institution basée uniquement sur des versements à la Caisse Nationale suppléée par la Caisse d'Epargne et au besoin par une Compagnie d'assurances : les pensions sont naturellement en rapport avec les versements effectués.

C'est ce règlement que nous verrons dans notre étude du régime actuel, à côté, du reste, du règlement de 1868, qui est encore et pour longtemps applicable à la grande majorité des agents commissionnés.

vice des pensions. Mais à mesure que l'institution s'est développée et qu'elle s'est d'ailleurs rapprochée de l'époque de son plein fonctionnement, nous avons dû reconnaître que la dotation annuelle du fonds de réserve devait être accrue dans une forte porportion ; c'est ainsi d'ailleurs, que toutes les Administrations publiques et privées qui ont créé des institutions analogues, ont dû successivement augmenter leurs sacrifices annuels... » « Il serait encore actuellement impossible de déterminer, avec une précision absolue, l'importance du versement annuel à faire à la réserve des pensions de retraites, soit parce que le nombre des employés commissionnés ne cesse de s'accroître avec le réseau lui-même, soit parce que l'institution ne fonctionne pas depuis un temps assez long pour qu'on ait pu établir les statistiques nécessaires. Toutefois, il résulte de calculs qui nous paraissent suffisamment sûrs, et qui concordent d'ailleurs avec ceux qui ont été faits dans des cas analogues, que le versement annuel à faire à notre réserve spéciale de retraites devrait être porté à 9 % de l'ensemble des traitements des agents régis par le régime des pensions ». (Rapport aux actionnaires, 30 avril 1890.)

## CHAPITRE V

### Historique des institutions de retraites de la Compagnie du Midi (1)

La Compagnie du Midi employa successivement le recours à la Caisse de la Vieillesse et le système d'une Caisse patronale, mais le taux des pensions fut toujours déterminé d'après le traitement des dernières années de service.

*Recours à la Caisse de la Vieillesse* (2). — Le Règlement de 1856, édicté quatre ans après la formation du Réseau, assurait à tout agent remplissant la double condition de 55 ans d'âge et 25 ans de service, une pension égale à la moitié de son traitement moyen des dix dernières années. La participation cependant était facultative pour les agents d'un traitement supérieur à 3.000 francs.

Les pensions étaient constituées à la Caisse de la Vieil-

(1) Consulter : Note sur les principales institutions créées en faveur des employés et ouvriers de la Compagnie, publiée par la Compagnie du Midi en 1903. — Marcel Lemercier, *op. cit.* — Soulier, *op. cit.*, p. 13.

(2) Nous trouvons là un rare exemple de l'application du mode de calcul « Ressources variables, pensions fixes » à un système du recours à la Caisse Nationale ; mais remarquons que la Caisse Nationale est ici suppléée par une Société d'assurances.

lesse, par le versement mensuel d'une retenue de 4 % sur le traitement des agents et par le versement effectué au moment de la mise à la retraite de l'agent d'une allocation administrative unique suffisante pour porter la pension totale au taux promis. Lorsque l'un des maxima fixés par la loi du 18 juin 1850 était atteint, les versements étaient effectués à une Société d'assurances.

La Compagnie, d'autre part, s'engageait à doubler la retraite anticipée liquidée à la Caisse de la Vieillesse en vertu de l'article 6 de la loi du 18 juin 1850, au profit des agents atteints d'infirmités prématurées entraînant incapacité de travail.

Mais le Midi abandonnait au bout de peu d'années ce système qui, évidemment simple et commode pour la Compagnie, était cependant très désavantageux pour les agents mariés et qui n'assurait qu'une retraite insignifiante aux agents prématurément invalides.

*Caisse des retraites de la Compagnie.* — Aussi, en 1865, une Caisse de retraite propre aux agents de la Compagnie du Midi était créée. Cette Caisse fut alimentée par une retenue de 3 % sur le traitement des affiliés (plus un douzième de toute augmentation) et par une allocation de la Compagnie qui, d'abord fixée à 1 %, puis à 2 % du même traitement (1880), fut bientôt portée à 5.50 % (1882), puis à 6.30 % (1887), 8.50 % (1888) et enfin à 15 %, son taux actuel (1891).

Le Règlement de 1865, tout en maintenant l'ancien taux des retraites normales, accordait notamment aux agents prématurément incapables de travailler, une retraite proportionnelle d'1/60e du traitement moyen des dix dernières années de service par année de service, établissait la réversibilité de la moitié de la pension du mari en faveur de la veuve, etc.

La nouvelle Caisse, caractère que nous ne rencontrerons que dans le Réseau de l'Etat, était gérée par une commission comprenant entre autres deux employés élus par leurs collègues.

Nous retrouverons cette même institution, perfectionnée dans ses détails par des Règlements de 1881, 1882 et 1891, en étudiant le régime actuel.

## CHAPITRE VI

### Historique des institutions de retraites de la Compagnie du P.-L.-M. (1)

De 1856 également date le premier règlement de retraites de la Compagnie de Paris à Lyon, qui, réunie à la Compagnie de Lyon à la Méditerranée, devait en 1857 former la Compagnie des chemins de fer de Paris à Lyon et à la Méditerranée.

La Compagnie P.-L.-M. connut successivement trois régimes de retraites : les pensions furent tout d'abord servies pour partie par la Caisse de la Vieillesse et pour partie par la Caisse de la Compagnie sur les fonds généraux d'exploitation, puis une Caisse patronale de retraites fut constituée pour être du reste abandonnée ces temps derniers en faveur d'un régime assez semblable à celui qui avait été tout d'abord adopté.

*Premier régime.* — Sous le Règlement de 1856 une retenue de 3 % était effectuée sur les traitements des agents et versée à la Caisse de la Vieillesse; la Compagnie doublait les rentes ainsi acquises lorsque l'agent

(1) Consulter : Marcel Lemercier, *op. cit.* — 3e Rapport supplémentaire Godin, Sénat, Annexes, n° 166, séance du 22 juin 1908, tome II, pages 87 et 120 : Historique donné par la Compagnie P.-L.-M. — Soulier, *op. cit.*, p. 40.

remplissait la double condition de 50 ans d'âge et 25 ans de service sédentaire ou 20 ans de service actif : les pensions restaient donc proportionnelles aux versements effectués.

Les agents que des infirmités prématurées mettaient hors d'état de continuer leur service recevaient une pension calculée de la même manière.

*Deuxième régime.* — Mais le P.-L.-M. comprit bientôt quel intérêt il avait à se créer son propre assureur, et un Règlement de 1864 fondait une Caisse des retraites de la Compagnie où devaient être inscrits tous les agents nouvellement commissionnés. Cette Caisse, qui peu de temps après sa formation avait absorbé par option tous les affiliés à l'ancienne institution, était en 1866 étendue facultativement aux agents non commissionnés des gares, des trains et de la voie.

La réforme du reste ne portait pas seulement sur la Caisse chargée du service des pensions ; elle portait aussi sur le mode de calcul de ces pensions: abandonnant l'ancien mode de calcul en fonction des versements effectués au nom de l'agent, la Compagnie fixa désormais le montant des retraites d'après le traitement des dernières années et d'après le temps de service.

Les pensions ainsi accordées aux employés après 55 ans d'âge et 25 ans de service actif, ou 60 ans d'âge et 30 ans de service sédentaire, étaient égales à autant de fois 1/60e du traitement des six dernières années que l'agent avait passé d'années au service de la Compagnie.

Des pensions anticipées étaient accordées à 15 ans de service et 50 ans d'âge: la réversibilité de moitié était établie en faveur des veuves sous certaines conditions.

Cette Caisse des retraites fut d'abord alimentée par

une retenue de 4 % du traitement des agents et par une subvention administrative de 3 % du même traitement. Mais l'insuffisance de ces ressources apparut bientôt; la Compagnie dut augmenter considérablement ses allocations et les porter successivement à 4 % (1881), 6 % (1889), 8 % (1892) et enfin à 10 % (1895) leur taux actuel. Les retenues prélevées sur les appointements des employés ne subirent qu'une augmentation relativement faible; elles furent portées de 4 % à 6 % en 1895.

En même temps du reste de nouveaux règlements de 1866, 1876, 1881 et 1889 amélioraient considérablement l'institution sans porter d'ailleurs atteinte aux dispositions générales. C'est ainsi, notamment, que furent facilités les conditions d'admission à la retraite normale (55 ans d'âge et 25 ans de service uniformément, quelles que soient les fonctions de l'agent), et à la retraite anticipée (15 ans de service quel que soit l'âge) ; le sort des veuves fut amélioré, la réversibilité étendue aux orphelins de moins de 18 ans; le taux des pensions fut porté à 1/50e par année de service (au lieu d'1/60e), etc.

La Caisse de la Compagnie est fermée depuis 1895 à toute nouvelle affiliation.

*Troisième régime.* — Dès 1892, en effet, un nouveau règlement avait établi à côté de l'institution que nous venons de voir et qui ne s'appliquait qu'aux agents commissionnés et aux agents non commissionnés des gares, des trains et de la voie (elle était du reste facultative pour ces derniers), une nouvelle institution applicable obligatoirement aux agents embrigadés, c'est-à-dire à tout le personnel ouvrier non inscrit à la Caisse des retraites (1).

(1) 3e Rapport supplémentaire Godin, déjà cité, pages 87 et 120 : Historique donné par la Compagnie P.-L.-M.

C'est ce nouveau règlement qui, étendu à partir de 1896 à tous les nouveaux agents sans distinction de classes ni de grades, constitue le règlement actuel des retraites du P.-L.-M.

La Caisse Nationale, où sont versées retenues et allocations mensuelles, se trouve désormais chargée du service des pensions, mais des rentes supplémentaires servies par la Compagnie permettent d'aller au delà des maxima de la Caisse Nationale, et s'il y a lieu de porter la part de retraite constituée par les allocations administratives à un minimum proportionnel au traitement des dernières années et au nombre des années de service.

Au point de vue de la retraite, donc, les agents du P.-L.-M. se trouvent actuellement divisés en deux catégories :

Les agents qui ont été *inscrits à la Caisse des retraités de la Compagnie*, Caisse fermée depuis le 1er mai 1895 à toute nouvelle affiliation, et qui est soumise à l'ancien règlement de 1864, modifié en 1866, 1876, 1881, 1889, 1892 et 1895;

Les agents *non inscrits à la Caisse de la Compagnie*, auxquels est applicable le règlement de 1892, modifié en 1895 et 1902.

# CHAPITRE VII

## Historique des institutions de retraites du Réseau de l'Etat (1)

Constitué en 1878, le Réseau de l'Etat a immédiatement affilié à la Caisse des retraites pour la Vieillesse tous ses employés commissionnés appointés à l'année. Les pensions étaient formées par le versement de retenues de 2,50 % du traitement de l'agent et d'une allocation administrative égale.

L'emploi de la Caisse Nationale fut du reste abandonné au bout de quatre ans, et un décret du 13 janvier 1883 institua une Caisse spéciale de retraites pour les employés faisant partie du personnel commissionné.

Cette Caisse, alimentée par des retenues de 5 % et par une subvention égale de l'administration, assurait à 55 ans d'âge et 25 ans de service une pension basée sur la moyenne des traitements des dernières années et sur le temps de service effectué.

Cette pension était réversible pour moitié sur la tête de la veuve et des orphelins âgés de moins de 18 ans.

Des retraites anticipées étaient accordées aux agents mis à la retraite après 50 ans d'âge et 25 ans de service.

(1) Consulter : Marcel Lemercier, *op. cit.* — Soulier, *op. cit.*, p. 7.

La Caisse du Réseau de l'Etat comme celle du Midi fut dès le début gérée par une commission comprenant des employés; mais ces employés, au lieu d'être élus par leurs collègues, sont désignés par arrêté ministériel.

Telle est l'institution qui, étendue aux poseurs de la voie, aux hommes d'équipe et aux ouvriers appelés à faire partie du personnel commissionné (décrets du 9 juillet 1888 et du 11 juin 1891), et améliorée par les décrets du 28 mai 1898, 12 juillet 1902 et 20 septembre 1905, constitue le régime actuel des retraites du personnel des chemins de fer de l'Etat.

Signalons en terminant la fondation en 1879 même, d'une « Société de secours mutuels et de prévoyance des ouvriers et employés non commissionnés du Réseau de l'Etat ». Cette Société, qui existe encore aujourd'hui, accorde à ses adhérents à partir de 55 ans des pensions et secours temporaires. La Caisse de cette Société est alimentée par une retenue de 3 % sur le salaire des affiliés et par une subvention égale de l'Administration du Réseau.

# CHAPITRE VIII

## Sens général de l'évolution de l'ensemble des institutions de retraites des Grands Réseaux

Nous voudrions maintenant, de cette série de monographies, essayer de dégager le sens général de l'évolution de l'ensemble des institutions de retraites des Grands Réseaux de chemins de fer français.

C'est peut-être là une tâche difficile : comme nous avons pu en juger, en effet, chaque Compagnie, dans l'établissement de son œuvre de prévoyance, a agi de son propre mouvement, et la plupart du temps sans se préoccuper de ce qui avait déjà été fait dans les autres réseaux. C'est du reste de là, certainement, que sont nées bien des erreurs commises et des vicissitudes subies.

Mais malgré l'incohésion de leurs efforts, les Compagnies, somme toute, se trouvaient en face du même problème; elles avaient les mêmes besoins à satisfaire et disposaient des mêmes moyens; aussi, sauf quelques rares exceptions, leurs lignes de conduite eurent-elles bien des points communs : ce sont ces points communs que nous allons essayer de faire ressortir, en laissant volontairement les exceptions dans l'ombre.

La solution qui devait tout d'abord se présenter à l'es-

prit des administrateurs était celle du recours à la Caisse de la Vieillesse, avec sa conséquence normale, le calcul des pensions en fonction des versements. Et c'est ce régime très rationnel qu'ils adoptèrent en premier lieu.

Mais ce système, malgré la sécurité du mode de calcul en fonction des versements, avait des inconvénients nombreux et graves : le règlement de la Caisse de la Vieillesse étouffait l'institution, rendait vaine toute tentative de perfectionnement ; aussi le régime fut-il abandonné dès que les Compagnies, non satisfaites des résultats obtenus, cherchèrent à améliorer encore la situation de leurs employés.

Des Caisses patronales de retraites furent ainsi créées, qui constituèrent et servirent désormais les pensions, ou tout au moins suppléèrent aux insuffisances des rentes acquises à la Caisse Nationale. En même temps une base qui devenait possible avec l'emploi d'une Caisse propre, et qui parut toujours préférable aux Compagnies, fut donnée au calcul des pensions désormais déterminées d'après les derniers traitements et le nombre des années de service. Les agents arrivèrent ainsi à acquérir des retraites très avantageuses, soit qu'ils eussent atteint l'âge de la réforme normale, soit qu'ils eussent été réformés prématurément pour blessures ou infirmités : les veuves et orphelins bénéficièrent de la réversibilité d'une grande partie de la pension de l'employé.

Malheureusement les administrateurs se laissèrent entraîner par leur générosité et ne tardèrent pas à se heurter à un grave écueil: ils avaient accumulé avantages sur avantages en faveur de leur personnel, sans

suffisamment établir la péréquation des ressources et des charges de leurs institutions. Or, comme l'a dit M. Colson (1) : « Un danger sur lequel on ne saurait trop appeler l'attention est celui qui résulte de l'extrême facilité avec laquelle on peut constituer, et faire vivre longtemps, une œuvre d'assurance dans laquelle les ressources sont très inférieures aux charges assumées. Les ressources constituées par les cotisations arrivent immédiatement, en quantité proportionnelle au nombre des assurés; les charges sont au contraire minimes au début, ou même nulles s'il s'agit de pensions de retraites pour la vieillesse. Même après que le service des rentes viagères a commencé, elles sont peu nombreuses dans les premières années, puis elles se multiplient peu à peu, jusqu'au moment où, en raison de l'âge des assurés, les extinctions compensent les inscriptions nouvelles. Tant qu'on n'est pas parvenu à cette période d'équilibre, l'assureur doit encaisser des sommes supérieures à celles qu'il paye, et des calculs compliqués permettent seuls d'acquérir la certitude qu'il n'y a pas un déficit caché. Une œuvre d'assurance sur la vie, dont les cotisations ne sont que la moitié, le quart, le dixième de ce qu'elles devraient être, n'en commence pas moins par recevoir plus qu'elle ne verse; plus tard arrive un moment où il y a équilibre, bientôt suivi de l'époque où les charges entament la réserve, puis l'absorbent, et c'est après de longues années seulement que l'insolvabilité se manifeste. »

Les avantages promis aux employés exigeaient en effet des ressources bien supérieures à celles que les

(1) C. Colson, *op. cit.*, 1901, tome I, p. 450.

Compagnies avaient cru suffisantes : les institutions purent néanmoins fonctionner les premiers temps, car les pensionnés étaient encore peu nombreux et du reste les pensions faibles ; mais lorsqu'au bout d'une vingtaine d'années les mises à la réforme affluèrent, lorsque les retraites eurent atteint leur maximum, les réserves et les recettes courantes furent insuffisantes pour faire face aux engagements (1). Il fallut pour le passé combler des déficits considérables, et pour le présent augmenter de beaucoup les ressources de l'institution : les Compagnies du reste ne crurent pas devoir augmenter le taux des retenues subies par leurs agents, et supportèrent toutes les nouvelles charges. Il fallut enfin pour l'avenir éviter le retour de semblables surprises, et c'est ce que firent à partir de 1890 les diverses Compagnies.

Nous les voyons ainsi, ou bien tout en maintenant les mêmes taux de pensions et de retenues, augmenter, d'après des calculs plus ou moins précis, leurs allocations, qui sont ainsi portées à 10, 12, 16 % des traitements (Est, Etat, Midi, Ouest), ou bien, pour limiter dorénavant le montant de leurs sacrifices, faire appel à la Caisse Nationale des retraites pour la Vieillesse et revenir au mode de calcul en fonction des versements effectués, marquant ainsi un sensible retour vers les institutions primitives (P.-L.-M., Nord et Paris-Orléans).

Les Compagnies furent du reste plus ou moins stimulées dans cette voie de réforme par le long mouvement législatif qui aboutit à la loi du 27 décembre 1890

(1) Cette situation avait été signalée dès 1881 par M. Albert Jacqmin (Rapport à la Société d'Economie Sociale, 20 mars 1881). — Peu après, M. Alf. Picard, *Traité des chemins de fer*, t. III, p. 123, mettait hors de doute la nécessité de porter à 15 % du traitement des agents, les versements annuels, à moins de voir les Caisses fléchir.

et par la nécessité d'obtenir l'homologation de leurs règlements de retraites, conformément à cette loi (1).

Ainsi donc presque toutes les institutions de retraites des Compagnies ont traversé trois périodes :

Les retenues et allocations patronales, faibles du reste, sont tout d'abord versées à la Caisse de la Vieillesse et servent à constituer des retraites proportionnelles aux versements effectués.

Puis les Compagnies en viennent peu à peu à créer des Caisses propres; mais elles n'assurent pas la péréquation des ressources aux charges futures, le taux des pensions étant fixé non, d'après l'importance des versements, mais d'après les traitements des quelques dernières années et le temps du service, d'où des déficits considérables dès que les pensionnés commencent à devenir nombreux.

Enfin, dès 1890, les diverses Compagnies constatent ces déficits, et voulant y parer, ou bien augmentent le taux des allocations administratives, ou bien s'adressent à la Caisse Nationale, qui les déchargera de tout aléa et de toute responsabilité pour l'avenir.

Cette troisième période constitue la période actuelle ; c'est son étude qui fera l'objet de notre deuxième partie.

Hâtons-nous du reste de dire que si l'organisation financière de ces institutions fut souvent mauvaise, les Compagnies, au point de vue des avantages assurés à leur personnel, ont pleinement atteint leur but : elles ont réussi à créer un régime de retraites auquel aucune

(1) « Il n'est pas contestable que depuis quelques années la plupart de ces statuts (des institutions de retraites) aient reçu de grandes améliorations. Peut-être les discussions parlementaires n'ont-elles pas été étrangères aux progrès accomplis à cet endroit » : Rapport de M. Poincaré à la Chambre des députés, 22 décembre 1890.

institution de l'industrie privée ne peut être comparée, qui laisse loin derrière lui les retraites établies par l'Etat-patron en faveur de ses ouvriers des manufactures et arsenaux, et qui sur bien des points est beaucoup plus avantageux que le régime des pensions civiles (loi du 9 juin 1853).

Si maintenant nous envisageons uniquement les mobiles primordiaux qui ont poussé les Compagnies à travers cette évolution de leurs institutions de retraites, nous constatons que ce sont les inconvénients du recours à la Caisse d'Etat qui ont fait abandonner le mode de calcul, rationnel pourtant, des pensions en fonction des versements, et que d'autre part, ce sont les conséquences fâcheuses du calcul en fonction des derniers traitements et de la durée des services, qui ont fait délaisser l'emploi des Caisses fondées et gérées par les administrations elles-mêmes.

Et nous arrivons ainsi à cette conclusion, peut-être un peu prématurée encore : la solution du problème des retraites du personnel des Grands Réseaux de chemins de fer français ne serait-elle pas dans l'emploi des Caisses patronales servant à constituer des pensions de retraites proportionnelles aux versements effectués ?

L'étude du régime actuel va nous permettre de nous montrer plus affirmatifs.

# DEUXIÈME PARTIE

## Exposé du Régime actuel des Institutions de Retraites des Grands Réseaux

Nous ne pouvons, nous l'avons déjà dit, songer à étudier avec la même ampleur, dans cet exposé du régime actuel des institutions de retraites des Grands Réseaux, tous les détails de l'œuvre considérable des Compagnies. Ce serait donner à ce travail une étendue que nous ne pouvons lui donner, et du reste, ce serait abandonner le sujet que nous nous sommes proposé de traiter.

Il est cependant certaines notions générales que nous ne pouvons laisser de côté, car elles constituent le préliminaire indispensable de toute étude des règlements de retraites des Compagnies.

Ces notions, nous les exposerons dans une première section, aussi brièvement que possible.

Puis, dans une deuxième section, nous étudierons en détail les différentes institutions de retraites des Grands Réseaux au double point de vue qui nous intéresse particulièrement : au point de vue des caisses chargées de la constitution et du service des pensions, et au point de vue du mode de calcul adopté pour la détermination du montant de ces pensions.

# SECTION I

## Généralités sur les Institutions de Retraites des Grands Réseaux

Malgré le nombre et l'étendue des notions que devrait comprendre ce titre, cette section sera très brève. Il ne faudra même pas y chercher une vue générale de l'œuvre édifiée par les administrations des Grands Réseaux. Nous nous sommes volontairement astreints à n'y faire rentrer que quelques idées primordiales, indispensables à l'étude de notre sujet.

Nous verrons successivement en autant de chapitres :

1° Le régime légal des institutions de retraites des Grands Réseaux ;

2° Leurs caractères juridiques et économiques ;

3° Les catégories du personnel appelées à y participer ;

4° La répartition des charges des retraites entre administration et personnel ;

5° Enfin les conditions exigées par les divers règlements pour l'allocation des pensions.

# CHAPITRE PREMIER

## Régime légal des institutions de retraites des Grands Réseaux

L'établissement d'institutions de retraites est, actuellement, absolument facultatif pour les Compagnies. Lorsqu'elles ont créé une de ces institutions, les Compagnies doivent en soumettre les Règlements à un certain contrôle, nous allons le voir, mais ce contrôle ne vise que les institutions qu'elles ont bien voulu établir. Les administrations des réseaux de chemins de fer restent donc jusqu'à présent, comme toutes les autres entreprises industrielles (1), entièrement libres de s'engager ou non dans cette voie, et lorsqu'elles s'y engagent, elles n'y sont conduites que par la haute idée qu'elles se font de leur devoir et de leur intérêt.

Les institutions de retraites établies sont soumises à un contrôle spécial édicté par les lois du 27 décembre 1890 et du 10 avril 1902.

Le caractère de ce contrôle est difficile à préciser. La loi du 27 décembre 1890 fut votée à la suite d'un long mouvement en faveur de la promulgation de toute une législation propre aux rapports des mécaniciens,

(1) Cependant l'industrie des mines est soumise à un régime de retraites obligatoires institué par la loi du 29 juin 1894.

chauffeurs et agents des trains d'abord, puis de tous les agents des chemins de fer, avec les Compagnies; ce mouvement en faveur d'un régime d'exception n'aboutit qu'à l'adjonction d'une disposition tout à fait générale aux règles de l'article 1780 du Code civil sur le contrat de louage (article 1er) et à une disposition spéciale aux retraites des agents des chemins de fer (article 2).

L'article 2 de la loi du 27 décembre 1890 est ainsi conçu : « Dans le délai d'une année, les Compagnies et administrations de chemins de fer devront soumettre à l'homologation ministérielle les statuts et règlements de leurs Caisses de retraites et de secours ».

Quel était le but de cette disposition spéciale?

L'époque à laquelle fut votée la loi montre que les Chambres ont voulu par là, non seulement donner satisfaction au mouvement que nous venons de signaler vers l'établissement d'une législation spéciale en faveur du personnel des chemins de fer, mais encore mettre fin à la situation critique que traversaient la plupart des institutions de retraites des différents réseaux.

Les Compagnies venaient en effet de constater les graves défauts que l'absence de toute péréquation entre les ressources et les charges avait produits dans leurs Caisses patronales ; elles cherchaient à y remédier. Le Parlement crut devoir intervenir sous l'empire de cette idée que la participation des Compagnies aux Caisses de retraites engage les intérêts financiers de l'Etat, et qu'à ce titre l'action de l'Etat comme son contrôle sont absolument légitimes.

La nécessité d'obtenir désormais pour les statuts de l'institution, l'homologation du Ministre des Travaux

publics, devait « provoquer des négociations amiables en vue d'aboutir à des améliorations que l'Administration croirait favorables à une bonne gestion » (1).

Il ne pouvait s'agir en effet que de négociations amiables, puisque l'Administration était dépourvue de tout moyen d'imposer sa manière de voir aux Compagnies. Le Ministre était en réalité tout à fait impuissant, aucune sanction n'ayant été ajoutée aux dispositions de l'article 2 de la loi de 1890 : tout dépendait d'une entente dont l'échec laissait les choses en l'état, puisque le Ministre ne pouvait que refuser son homologation !

Néanmoins, se conformant à la nouvelle loi, les Compagnies transmirent successivement leurs réglements de retraites à l'autorité compétente : cette dernière décida que la discussion et l'homologation ne pouvaient utilement intervenir qu'après la production de documents permettant de chiffrer les charges annuelles destinées à assurer le service normal des retraites et celles résultant de l'insuffisance des versements antérieurs (1). Les Compagnies procédèrent alors à un nouveau travail pour établir le calcul mathématique des réserves et réunir des données assez exactes en ce qui concerne la marche de l'avancement, le nombre et l'âge moyen des intéressés ; mais ce travail exigeait de longues études et une longue préparation. Bref, en 1902, l'homologation de plus en plus retardée n'aboutissait pas, et cependant, aux Chambres, il n'était plus seulement question d'exercer un contrôle sur les institutions des Compagnies, mais d'obliger par une loi les Compagnies à établir des Caisses de retraites dans des conditions dé-

(1) Lefort, *op. cit.*, t. II, p. 182.

terminées; on semblait ne plus attendre pour voter cette grave réforme que les résultats des études approfondies auxquelles l'application de la loi de 1890 avait dû donner naissance et qui devaient renseigner le législateur sur l'utilité et la portée des nouveaux projets.

C'est à ce moment que le Ministre des Travaux publics montra son impuissance et que fut votée la loi du 10 avril 1902 (1) qui dispose:

« Article unique: Le paragraphe suivant est ajouté à l'article 2 de la loi du 27 décembre 1890:

» Dans le cas où l'homologation prévue par l'article 2 de la loi du 27 décembre 1890 sur le contrat de louage et les rapports entre les agents de chemins de fer et les Compagnies, n'est accordée que sous réserve de certaines modifications ou additions non acceptées par les Compagnies, il sera statué par un décret rendu sur avis conforme du Conseil d'Etat. »

Ainsi cette nouvelle loi, pour sanctionner la loi de 1890, qui ne permettait pas de vaincre la résistance de certaines Compagnies, transporte du Ministre au Chef de l'Etat lui-même le pouvoir d'approuver « dans le cas où l'homologation n'est accordée que sous réserve de certaines modifications ou additions non acceptées par la Compagnie ». Il sera alors statué par un décret rendu sur avis conforme du Conseil d'Etat.

On peut du reste se demander si, au cas où une Compagnie serait véritablement décidée à résister aux désirs du Gouvernement, cette sanction serait efficace : « En vertu de quel principe ce Décret aurait-il une autorité

(1) Lefort, *op. cit.*, tome II, p. 191.

plus grande que l'Arrêté et pourrait-il imposer à la Compagnie des réserves qu'elle n'accepte pas ? (1) »

Cette législation est en effet sujette dans son principe même à des critiques graves : « Un règlement de retraites, acte contractuel entre la Compagnie et ses agents commissionnés, mais auquel le Gouvernement impose d'autorité des changements, qu'est-ce, sinon l'établissement par voie de commandement de rapports de droit cessant d'avoir pour base et pour justification la volonté des contractants ? Et si la Compagnie répugne aux changements que le Gouvernement introduit ainsi dans les statuts de sa Caisse, pourra-t-elle du moins en arrêter le fonctionnement? ou devra-t-elle coûte que coûte en assurer le service et la marche? (2) »

Telle est la législation spéciale qui régit actuellement les institutions de retraites des Compagnies. On peut se demander quelle est son utilité. En tout cas, il est malaisé de découvrir quels ont été ses effets : c'est tout au plus si les discussions parlementaires auxquelles elle a donné lieu, et son application ont pu servir de stimulants à l'initiative intelligente et généreuse des Compagnies. Depuis quelques années tous les règlements de retraites des différents réseaux sont évidemment homologués (3); l'intervention ministérielle n'a eu à se mani-

(1) Voir l'exposé des motifs de la proposition Raiberti, député, 5 mars 1902 (*J. O.*, Chambres, annexes, 1902, p. 307).

(2) *Annales de droit commercial*, 1902, p. 157.

(3) Voici les dates auxquelles les différents règlements ont été homologués par le Ministre des Travaux publics :

*Nord :* ancien règlement : décisions des 30 octobre et 19 novembre 1902 ; nouveau règlement : décisions des 30 octobre, 19 novembre et 24 décembre 1902.

*Paris-Orléans :* ancien et nouveau règlements : 21 octobre 1904.

fester que pour demander quelques modifications de détail, modifications obtenues sans aucune difficulté du reste, grâce à la bonne volonté des Compagnies (1).

Peut-être aurions-nous dû ajouter à cette étude très rapide du régime légal actuel des institutions de retraites des Compagnies, l'examen du problème de l'application de la loi du 27 décembre 1895 aux Grands Réseaux de chemins de fer.

Cette loi, qui vise toutes les entreprises commerciales et industrielles, opère d'abord la séparation des patrimoines entre la masse globale de l'actif de l'entreprise d'une part, et d'autre part les fonds destinés au service des pensions (article 1er), puis elle décide entre autres dispositions (art. 3) que les fonds de retraite doivent être versés en principe à la Caisse des dépôts et consignations ou à la Caisse [Nationale] des retraites; qu'en tout cas les Caisses patronales ne peuvent fonctionner que si elles sont approuvées par décret rendu en Conseil d'Etat; qu'enfin les capitaux de ces Caisses ne peuvent recevoir que les emplois énumérés limitativement dans la loi, parmi lesquels ne figurent pas les placements immobiliers » (2).

Si le principe général posé dans cette loi, qui « donne au service des retraites le caractère d'une charge de

*P.-L.-M.* : ancien et nouveau règlements : 30 octobre 1902.
*Midi* : 30 octobre et 15 décembre 1902, 9 novembre et 5 août 1907.
*Ouest* : 30 octobre 1902.
*Est* : 30 octobre 1902.

(1) L'administration supérieure s'est surtout attachée à faire dépendre l'homologation, soit de l'établissement du livret individuel, soit du droit pour l'employé d'obtenir le remboursement des retenues subies depuis son entrée au service de la Compagnie (voir Lefort, *op. cit.*, tome II, p. 223).

(2) Bellom : *Revue politique et parlementaire*, juillet 1901, p. 38.

l'entreprise, la suivant, avec l'actif des Caisses, en quelques mains qu'elle passe » (1), paraît devoir s'appliquer heureusement aux Compagnies, il semble qu'il n'en est pas de même en ce qui concerne les dispositions de l'article 3; l'existence de la loi de 1890 aurait dû avoir pour conséquence d'amener le législateur de 1895 à exclure de l'application de cet article les retraites du personnel des Grands Réseaux de chemins de fer; il n'en fut rien cependant, et la nouvelle loi, avec son caractère général, semble rigoureusement devoir s'appliquer à toute entreprise constituant des retraites à son personnel, sans aucune distinction, et par conséquent aussi bien aux Compagnies de chemins de fer qu'à toute autre industrie.

Le Ministre des Travaux publics puise déjà dans la loi de 1890 un droit de contrôle sur les institutions de retraite de ces Compagnies; faut-il reconnaître un droit semblable au Ministre du Commerce, en vertu de la loi de 1895 ?

Les opinions diffèrent sur cette question, que l'on peut considérer comme restée jusqu'à ce jour sans solution. La réforme attendue la tranchera d'ailleurs certainement; aussi ne nous attarderons-nous pas à discuter le problème et nous contenterons-nous de renvoyer aux auteurs qui ont cherché à le résoudre (2).

(1) Colson, *op cit.*, tome I, p. 482.

(2) Voir la proposition de M. Sibille à la Chambre (5 avril 1897) ; et celles de MM. Millerand et Guieysse (17 septembre 1898). — Voir aussi Lefort, *op. cit.*, p. 213. — Houdaille, *Etude sur les rapports des agents des chemins de fer avec les Compagnies ou administrations qui ont engagé leurs services avec l'Etat.* — Blanche, *Dictionnaire général d'administration*, 2e édition, v° chemins de fer, p. 271. — Colson, *op. cit.*, tome I, p. 482. — Thévenaz : *Les ouvriers des chemins de fer et la législation du travail*, p. 90, note.

Disons cependant qu'une Compagnie, la Compagnie de Paris à Orléans, a cru devoir se conformer aux prescriptions de la loi de 1895 ; l'étude du Règlement P.-O. nouveau nous donnera l'occasion d'examiner l'application de cette loi aux retraites du personnel des chemins de fer.

## CHAPITRE II

### Caractères généraux des institutions de retraites des Grands Réseaux

Produit de l'initiative individuelle, les institutions de retraites des Grands Réseaux jouissent donc, sauf en ce qui concerne l'approbation de leurs règlements conformément aux lois de 1890 et 1902, d'une indépendance absolue; aussi le régime varie avec chaque Compagnie.

Néanmoins, il n'est pas impossible de relever quelques caractères généraux communs à toutes ces institutions. Parmi ces caractères communs, nous n'examinerons ici que leur caractère contractuel au point de vue juridique et leur caractère obligatoire pour les agents au point de vue économique.

Nous noterons en premier lieu *leur caractère contractuel :* le service des pensions aux agents retraités et à leur famille ne constitue pas un secours des administrations à leurs anciens employés ; ce n'est pas là un acte de charité, mais l'accomplissement d'un engagement pris vis-à-vis du personnel.

Quelle est au point de vue juridique la nature du contrat qui se forme ainsi entre le personnel et la Compa-

gnie ? Ce n'est pas un contrat de pure bienfaisance : l'institution est en effet alimentée non seulement par des allocations patronales, mais encore par des retenues subies par les employés ; une seule Compagnie paraîtrait faire exception à cette règle, la Compagnie de Paris à Orléans, qui n'exerce aucune retenue sur le traitement proprement dit de son personnel, mais la plus grande partie des ressources de son institution de retraite provient, en principe du moins, de prélèvements sur la participation aux bénéfices accordée par les statuts aux agents commissionnés ; or, le produit de cette participation aux bénéfices ne peut être considéré comme une libéralité, c'est en réalité une partie de la rétribution de l'agent.

Il y a là, à la vérité, un contrat à titre onéreux et synallagmatique par lequel les parties en cause sont tenues de remplir des engagements réciproques. Nous serions même tentés d'y voir une prolongation du contrat de louage d'ouvrage : l'Administration, en commissionnant l'agent, s'est engagée en échange de son travail non seulement à lui payer un salaire ou un traitement pour le présent, mais encore à lui assurer une retraite, un salaire différé, quand il remplira certaines conditions déterminées par le Règlement ; de son côté l'agent a consenti notamment à se conformer aux dispositions de ce Règlement et en particulier à subir une retenue pour participer à la formation de sa pension.

Ce caractère contractuel différencie les institutions de retraites proprement dites, de certaines institutions que nous rencontrons dans quelques Compagnies et qui constituent des régimes de pure bienfaisance : tel est le régime qui existe sur le Réseau de l'Est en faveur des

agents en régie, des agents commissionnés quittant le service sous certaines conditions sans avoir droit à la pension, et des femmes employées (1) : ces agents *peuvent être admis*, par décision du Conseil d'Administration, à la jouissance d'un secours annuel ; mais l'admission à ce secours reste absolument facultative pour la Compagnie. De même la Compagnie d'Orléans a établi en faveur de ses employés et ouvriers non commissionnés un régime qui revêt au moins pour partie un caractère de régime de bienfaisance. Ces institutions ne rentrent pas dans le cadre de notre étude.

De ce caractère contractuel, il résulte que les clauses des Règlements qui régissent les institutions de retraites, conditions essentielles du contrat de louage, for-

(1) Voir les grandes lignes de ce régime que M. Marcel Lemercier, secrétaire de la Compagnie de l'Est, a lui-même qualifié de « *régime de pure bienfaisance* » (Rapport au Congrès international de Washington (1905) : Tout agent en régie licencié après 15 ans de service effectif, soit à raison d'une incapacité de travail dûment reconnue, soit par suite de suppression d'emploi, *peut être admis*, par décision du Conseil d'Administration, à la jouissance d'un secours annuel égal à la moitié de la pension qu'un agent placé dans les mêmes conditions d'âge et de service à titre commissionné recevrait par application du règlement de la Caisse des retraites. Le bénéfice de cette mesure pourra également être appliqué : 1° aux agents commissionnés qui, remplissant ces mêmes conditions et comptant par conséquent, lors de leur radiation des cadres, au moins 15 ans de service effectif, n'auraient cependant pas encore les 15 ans de commission qui leur donneraient droit à une pension de retraite ; 2° aux femmes employées.

Minimum du secours annuel : 400 francs après 25 ans de service effectif, 300 francs après 20 ans, 200 après 15 ans.

Maximum : les 2/3 du salaire moyen des six dernières années de service.

La réversibilité de la moitié du secours peut être accordée dans les mêmes conditions aux veuves et orphelins des agents désignés ci-dessus, avec les minima de 250, 200 et 150 francs, suivant le temps de service effectif de l'agent. Ces secours annuels sont imputés au compte unique de l'exploitation et sont donc absolument en dehors de la Caisse des retraites instituée par la Compagnie pour les agents commissionnés.

ment la loi des parties et ont un caractère impératif (1) : les décisions des Compagnies pour l'application de ces règlements sont soumises au contrôle des tribunaux, qui ont à apprécier si elles n'ont pas été arbitrairement prises et qui ont aussi le pouvoir de prononcer la nullité des dispositions illégales : « Attendu, dit la Cour de Douai, qu'il est bien entendu que le sort des employés n'est pas abandonné à l'arbitraire de la Compagnie et que l'agent qui se voit privé de sa retraite par suite d'une décision non justifiée a toujours la faculté de se pourvoir en justice contre une décision qui lui fait grief » (22 avril 1903. *Le Droit*, 3 juin 1903).

Nous n'insisterons pas sur ce caractère, qui n'a jamais été contesté d'ailleurs. En fait, nous l'avons vu, les Compagnies se sont toujours considérées comme tenues d'assurer intégralement aux affiliés à leurs Caisses de retraites tous les avantages promis dans leurs Règlements, et cela quelque soit l'importance souvent inattendue des sacrifices qu'elles ont eu à s'imposer de ce chef; lorsque des modifications importantes ont été apportées au régime des retraites, elles n'ont eu d'effets rétroactifs que du consentement des intéressés ; c'est ainsi que lorsque le Nord, le P.-L.-M. et le P.-O. ont dû tout dernièrement, en raison de la progression de leurs charges, élaborer de nouveaux règlements moins avantageux peut-être pour les agents, elles ne les ont rendus applicables qu'au personnel futur, les agents déjà inscrits continuant à bénéficier des anciennes dispositions.

Un second caractère général commun à toutes les ins-

(1) Cassation, 22 décembre 1902. S. I. 527 « Attendu qu'aux termes de l'article 11 du règlement homologué le 15 novembre 1894 et faisant la loi des parties, les agents et ouvriers de la Compagnie du Midi... »

titutions de retraites des Grands Réseaux, *c'est l'obligation de l'affiliation pour les agents et leur participation à la constitution des pensions.*

Les Administrateurs ont en effet partout rendu l'affiliation obligatoire pour tous les agents rentrant dans des catégories déterminées.

Il n'en a pas toujours été ainsi; dans les débuts, certaines Compagnies ont cru devoir laisser l'affiliation facultative. Mais cette situation ne devait pas durer : les Compagnies, en effet, lorsqu'elles ont créé des retraites, n'avaient pas seulement en vue un but humanitaire : elles obéissaient aussi à leur intérêt, qui leur commandait de s'attacher les agents durant toute leur vie utile de manière à profiter de leur expérience ; l'institution, en restant facultative, ne remplissait qu'à moitié ce deuxième but ; aussi n'ont-elles pas tardé à la rendre obligatoire.

Souvent aussi les Administrations, tout en imposant l'affiliation au personnel en général, l'ont laissé facultative en ce qui concerne les agents supérieurs, dont le traitement élevé leur paraissait suffisant pour qu'ils puissent eux-mêmes se préoccuper de s'assurer des ressources pour leurs vieux jours. Mais si, pour ces fonctionnaires, la raison purement humanitaire disparaissait, celle qui découle de l'intérêt même de la Compagnie subsistait en entier et encore plus forte même en ce qui concerne les agents supérieurs qu'en ce qui concerne les employés subalternes. Aussi l'affiliation aux institutions de retraites est-elle actuellement dans toutes les Compagnies obligatoire pour tous les agents des catégories appelées à en bénéficier.

Ce qui fait l'importance de la question, c'est que l'affi-

liation entraîne la participation à la constitution des pensions.

Tous les règlements, en effet, exigent que les affiliés subissent sur leurs émoluments une retenue qui va s'ajouter aux allocations patronales pour former les pensions. Seul le P.-O. n'exerce aucune retenue sur les traitements, mais il prélève une partie du produit de la participation aux bénéfices accordée au personnel par les statuts.

La participation obligatoire des agents aux charges des institutions de retraites est-elle légitime ? C'est la question que nous nous poserons au chapitre de la répartition des charges des institutions entre les agents et les Compagnies.

# CHAPITRE III

## Catégories d'employés appelés a participer aux institutions de retraites

Une distinction essentielle se trouve à la base de toute étude du personnel des chemins de fer, et cette distinction a une importance primordiale quand on se place au point de vue des retraites : c'est la distinction entre *agents commissionnés et agents non commissionnés ou en régie.*

M. Picard définit ainsi chacune de ces catégories d'agents (1) :

(1) A. Picard, *op. cit.*, tome III, p. 84. La définition de M. Picard ne coïncide pas, en ce qui concerne les agents en régie, avec celle que donne M. Soulier (*op. cit.*, p. 74). Voici les définitions beaucoup plus étendues de M. Soulier : « Il existe dans chaque Compagnie deux groupes principaux dans le personnel. Le premier groupe comprend, sous la dénomination de personnel classé ou commissionné, les agents qui sont admis à titre définitif, liés à la Compagnie par une sorte d'engagement de stabilité réciproque, dont l'existence et l'avenir sont, pour ainsi dire, garantis par l'administration, sous réserve cependant de leur liberté et des cas d'exclusion prévus par les règlements. Ces agents forment près des trois quarts de l'ensemble du personnel et sont généralement payés au mois. Le second groupe est composé, en grande partie, du personnel auxiliaire, des ouvriers poseurs et des hommes d'équipe, agents qui par leur origine, leur mode de recrutement, la nature de leur travail, les habitudes mêmes de leur profession, peuvent être considérés comme plus mobiles, attachés à la Compagnie d'une manière moins sûrement permanente que les agents classés proprement dits. Le type principal de ces agents est l'ouvrier d'atelier

« Les agents commissionnés sont ceux qui sont attachés à la Compagnie à titre définitif et permanent. Leurs émoluments sont fixés à l'année. — Les agents en régie sont ceux qui ne sont employés qu'à titre temporaire, soit qu'ils aient à subir un stage avant d'être pourvus d'une commission, soit qu'ils aient été recrutés pour faire face à des nécessités passagères ».

Parmi les hommes qu'occupe une entreprise de chemins de fer, il en est nécessairement, en effet, dont les fonctions, que ce soient des agents à proprement parler ou des ouvriers, exigent des aptitudes et des connaissances particulières, qui doivent s'être spécialisés, tandis que les autres n'ont à apporter que leur force corporelle, qu'ils mettraient aussi bien au service de toute autre industrie (1).

Les premiers doivent souvent supporter une grande responsabilité, même quand leurs fonctions sont des plus humbles (aiguilleurs) ; ils doivent débuter jeunes, car ils ont à faire un long apprentissage ; l'entreprise qu'ils représentent, qu'ils peuvent engager, doit pouvoir se déclarer sûre d'eux ; ils répondent du reste à un besoin permanent et la Compagnie sait qu'elle pourra toujours les employer. Il est donc naturel que l'administration, qui les admet après un stage sérieux, cherche à se les attacher définitivement, et qu'eux-mêmes

qui, en possession d'un état manuel, change souvent de patron et de résidence. »

La définition de M. Picard nous paraît beaucoup plus exacte que celle de M. Soulier en ce qui concerne les agents en régie : les ouvriers poseurs, hommes d'équipe, ouvriers d'ateliers sont en effet pour la plus grande partie, attachés à titre permanent et par suite font partie du personnel commissionné, comme nous allons le voir.

(1) Nous mettons en effet à part les agents stagiaires, qui bientôt deviendront eux-mêmes agents commissionnés et se trouvent dans une situation purement passagère.

essayent de rester le plus longtemps possible à son service où ils trouvent à utiliser des connaissances, péniblement acquises souvent, qui ne leur permettraient pas de s'employer utilement dans une autre industrie. Aussi les agents commissionnés sont-ils, dans les intentions communes des parties contractantes, engagés pour de nombreuses années, et leurs appointements sont, en conséquence, généralement fixés à l'année et payés au mois.

Les seconds au contraire, simples journaliers la plupart du temps, ne sont pas spécialisés au service des chemins de fer, savent pouvoir se rendre utiles partout ailleurs : d'autre part leur travail répond à des besoins beaucoup plus variables ; ils constituent parfois un élément recruté un peu au hasard et que la Compagnie ne connaît pas. On comprend donc que ces journaliers, qui ont conservé les habitudes de leur profession, se considèrent comme toujours prêts à aller chercher ailleurs des conditions de travail plus séduisantes, et que de leur côté les Compagnies n'essayent pas de les retenir : ils sont payés à la journée, et ce mode de rétribution montre bien que le contrat de louage qui intervient entre eux et les Compagnies peut prendre fin à tout instant.

Nous adopterons donc les définitions suivantes, plus précises que celles de M. Picard, et qui pourtant sont vraies pour toutes les Compagnies :

Le personnel commissionné comprend les agents et ouvriers qui, après un stage, ont reçu une nomination prononçant leur admission définitive dans les cadres de la Compagnie, et dont les émoluments sont généralement fixés au mois ou à l'année.

Le personnel en régie comprend les employés ou ouvriers dont le travail n'est pas spécialisé et, en tout cas, ne répond pas à un besoin absolument permanent comme celui des agents commissionnés ; liés par un simple contrat de louage, toujours résiliable, payés ordinairement à la journée, ils sont engagés ou renvoyés suivant les nécessités du service ; ce groupe comprend surtout, en dehors des stagiaires qui attendent d'être commissionnés, des journaliers ou auxiliaires temporaires (1).

*Personnel commissionné.* — Tout le personnel commissionné tel que nous venons de le définir participe aux institutions de retraites dans toutes les Compagnies ou Réseaux.

A vrai dire, cette affirmation peut paraître un peu risquée après un premier examen des règlements : mais cela tient uniquement à la diversité des termes employés par les différentes Compagnies. C'est ainsi que les

(1) Nous ne pouvons laisser passer cette distinction entre agents commissionnés et agents en régie sans signaler la tentative qui fut faite pour faire déterminer par l'Etat les emplois qui ne pourraient être confiés qu'à des agents commissionnés. Les agents commissionnés sont en effet, à cause de leur caractère de stabilité, les seuls en faveur desquels puisse intervenir le législateur ; le législateur l'a bien compris, et la commission de la Chambre des députés appelée à se prononcer sur la proposition Raynal (6 février 1882), essaya de faire adopter une disposition d'après laquelle un règlement d'administration publique devait fixer les emplois qui ne pourraient être confiés qu'à des agents commissionnés. Son but était d'empêcher les Compagnies d'affaiblir la portée de la loi projetée en diminuant le nombre des agents commissionnés. Le Ministre des Travaux publics émit du reste un avis contraire à cette disposition et montra combien était vaine la crainte dont elle était la manifestation : une entreprise de chemins de fer étant obligée, par la force même des choses, de ne confier certains postes qu'à des agents commissionnés, le nombre minimum de ces agents se trouvait ainsi naturellement déterminé sans que le législateur ait à intervenir. La Chambre des députés n'en adopta pas moins cette mesure, qui fut du reste écartée par le Sénat et ne passa dans aucune loi. Voir A. Picard, *op. cit.*, tome III, p. 84.

Règlements de l'Est et du P.-L.-M. semblent ne pas s'appliquer aux ouvriers, mais c'est simplement parce que ces Compagnies comprennent les ouvriers sous la dénomination d'agents, comme l'indiquent clairement les dispositions de leurs Règlements d'organisation intérieure sur le recrutement et le classement du personnel (1).

D'autre part, toutes les Compagnies n'emploient pas l'expression « commissionné » ; certaines (Ouest, et, pour les ouvriers, le Nord) se servent du mot « classé » en lui donnant une portée identique ; d'autres, comme le P.-L.-M., au lieu de dire « commissionné », disent soit « classé », soit « embrigadé » faisant suite par là à une opposition existant dans leurs règlements intérieurs entre deux catégories d'employés qui répondent les uns et les autres à la définition que nous avons donnée des agents ou ouvriers commissionnés.

Mais si tout le personnel commissionné des Grands Réseaux participe aux institutions de retraites, il faut remarquer que certains règlements font une distinction entre ces employés, soit au point de vue du régime qui leur est applicable, soit seulement au point de vue des conditions d'admission à la retraite.

C'est ainsi qu'au Nord, les ouvriers classés sont soumis à un règlement particulier, semblable dans ses grandes lignes au règlement des agents commissionnés, mais qui n'assure que des retraites plus faibles ; ces ouvriers ne sont d'ailleurs astreints qu'à des retenues très réduи-

(1) Voir, pour le P.-L.-M., l'ordre général n° 5 (1898). En ce qui concerne les autres Compagnies, on trouvera un résumé des règlements intérieurs sur le classement des agents dans le Rapport Poincaré fait à la Chambre des députés le 29 décembre 1888 (*J. O.*, 27 avril 1889. p. 811).

tes. La même distinction entre ouvriers et agents se retrouve dans le P.-O., mais elle se justifie ici par ce fait que les ouvriers ne jouissent pas de la participation aux bénéfices qui sert de fondement à l'institution de retraite des agents ; les ouvriers du P.-O. ont donc, eux aussi, un règlement spécial qui leur est d'ailleurs commun avec les agents en régie et qui ne leur assure que de très faibles pensions, complétées du reste en partie par des secours purement facultatifs pour la Compagnie.

Dans le P.-L.-M. existait de même autrefois une distinction entre les agents classés et les agents embrigadés, ces derniers étant moins favorisés; cette distinction a disparu sous le régime de 1896, qui s'étend à tout le personnel nouveau de la Compagnie, sans distinction de classe ni de grade.

Sur d'autres réseaux où le même règlement est applicable à tout le personnel, il est fait cependant une situation particulièrement favorable à certains agents au point de vue des conditions d'admission à la retraite. Nous rencontrerons ces dispositions spéciales dans les chapitres suivants.

*Personnel en régie.* — Le personnel en régie est donc un élément essentiellement flottant, aussi conçoit-on que toute tentative pour le faire bénéficier d'une retraite se heurte à de grandes difficultés. Seul, en effet, un personnel stable et permanent peut profiter d'une semblable institution. Quelle que soit leur bonne volonté, les Compagnies ne peuvent en étendre le bénéfice aux journaliers, employés momentanément, recrutés sur place, dont elles connaissent à peine le nom, que demain elles perdront de vue à jamais.

Des efforts cependant ont été faits dans ce sens, mais nous allons voir qu'en réalité ils n'ont pas atteint leur but.

L'effort des Compagnies pour fonder des pensions en faveur des agents en régie a pris trois formes :

Affiliation à une institution spéciale de retraites ;

Allocation de secours annuels.

Encouragements donnés à des institutions mutuelles largement subventionnées.

La Compagnie de Paris à Orléans a organisé une institution de retraites pour tous ceux de ses agents qui ne bénéficient pas de la participation aux bénéfices, c'est-à-dire pour tous les agents non commisionnés et les ouvriers : dès qu'un de ces employés a trois années de service ininterrompues, une retenue de 2 % est prélevée sur son salaire ou traitement et, majorée d'une allocation administrative égale, est versée à la Caisse Nationale. La retraite peut être complétée au moment de la réforme de l'agent après 20 ans de service et 50 ans d'âge au moins, par une allocation de licenciement, réversible pour moitié sur la tête des veuves et des orphelins ; mais remarquons que cette allocation de licenciement est facultative pour la Compagnie, ce qui en fait un secours purement gratuit. Un simple examen de cette institution montre d'ailleurs que les employés auxquels elle s'applique font en réalité partie du personnel permanent, puisque pour être affilié il faut avoir trois ans de service ininterrompu, et que du reste pour obtenir tous les avantages de l'institution, il faut avoir été admis à la réforme après 20 ans de service au moins. Aussi cette institution ne s'adresse guère à l'élément passager des auxiliaires temporaires et journaliers ; elle s'adresse

plutôt aux ouvriers attachés à la Compagnie qui n'ont pu, nous avons vu pourquoi, participer à l'institution de retraites des agents commissionnés.

Le système de l'allocation de secours a été adopté par la Compagnie de l'Est : cette Compagnie se réserve d'accorder à certains agents en régie (ainsi qu'à certains agents commissionnés qui ne remplissent pas les conditions nécessaires pour l'obtention d'une retraite et à certaines femmes employées) des secours annuels réversibles pour partie sur les veuves et les orphelins (1). Mais pour pouvoir obtenir ces secours, il faut avoir effectué 15 ans de service, ce qui écarte l'élément instable que constitue réellement le personnel en régie : ne profitent de l'institution, somme toute, que quelques agents qui auraient dû être commissionnés et qui tout au moins n'ont échappé à l'affiliation à l'institution des retraites qu'en raison de leur âge avancé au moment de leur entrée à la Compagnie ou au moment de l'extension à leur catégorie du bénéfice des pensions. Du reste il s'agit là de secours et non de retraites.

L'Etat enfin subventionne très largement une Société de secours mutuels et de prévoyance à la disposition des ouvriers et employés non commissionnés du réseau : mais c'est là une institution étrangère au réseau et qui, restant facultative, n'attire que bien difficilement le personnel en régie, fort imprévoyant naturellement.

En résumé, nous pouvons dire que si actuellement tout le personnel commissionné est affilié aux institutions de retraites, en ce qui concerne le personnel en régie, le problème est encore à résoudre : les efforts qui

(1) Voir ci-dessus le détail de l'organisation de cette institution.

ont été faits en sa faveur n'ont guère profité qu'à de rares agents qui, par suite d'une circonstance ou d'une autre, ont échappé à la commission, mais qui sont en tous points assimilables aux agents commissionnés.

Il semble pourtant que la Compagnie de Paris à Orléans a trouvé la voie à suivre pour arriver à un résultat efficace : c'est certainement dans le recours à la Caisse Nationale qu'il faut actuellement chercher la solution du problème, mais à condition de réduire à quelques mois au plus la durée de service ininterrompu nécessaire pour l'affiliation. Il est du reste permis de se demander si les Compagnies, malgré leur générosité, n'hésiteront pas à faire de nouveaux sacrifices en faveur de travailleurs occasionnels, qui restent somme toute des étrangers pour elles, alors que les agents titulaires leur coûtent déjà si cher ! Et le journalier lui-même supportera-t-il sans se croire lésé la retenue si faible soit-elle qui lui sera imposée comme participation à l'œuvre de prévoyance: saura-t-il apprécier les avantages du livret de retraite qui lui sera remis lorsqu'il partira pour aller offrir ailleurs le travail de ses bras; ce livret, ne s'empressera-t-il pas de le reléguer dans l'oubli comme une chose inutile !

Quoi qu'il en soit, les résultats obtenus par les Compagnies n'en sont pas moins très beaux,car les agents en régie sont relativement peu nombreux. La proportion du nombre des affiliés aux institutions de retraites des sept grands réseaux à l'ensemble du personnel employé était en 1898 de 73,5 % ; et cette proportion, qui n'était en 1878 que de 50,4 % (1), augmentera certainement

(1) Nous en pruntons ces chiffres à l'ouvrage de M. Soulier, tableau n° 8, p. 79. Nous n'avons point cherché à donner des chiffres plus récents,

beaucoup encore, à mesure que les besoins des Compagnies deviendront plus stables et que disparaîtront les agents, qui, pour une raison ou une autre (1), ont échappé à l'affiliation et qui font nombre actuellement parmi le personnel en régie.

car il nous aurait été difficile d'en trouver qui soient calculés d'après les mêmes bases que ceux de M. Soulier, et nous aurions pu ainsi être entraînés à commettre des erreurs. Voici quel était en 1898 le nombre des affiliés pour chaque réseau :

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| L'Est | avait | 20.722 | affiliés, soit | 59,2 | pour 100 employés |
| L'Etat | — | 6.717 | — | 57,4 | — |
| Le Midi | — | 14.656 | — | 75,2 | — |
| Le Nord | — | 30.602 | — | 75,0 | — |
| L'Ouest | — | 29.060 | — | 71,9 | — |
| Le P.-L.-M. | — | 57.779 | — | 83,7 | — |
| Le Paris-Orléans | — | 23.946 | — | 72,1 | — |
| TOTAL..... .. | | 183.482 | | 73,5 | |

(1) Notamment à la faveur des régimes intermédiaires.

## CHAPITRE IV

### Répartition des charges des institutions de retraites entre les administrations et le personnel

Sur tous les Grands Réseaux actuellement, sauf peut-être sur celui de Paris à Orléans, les administrations, tout en supportant elles-mêmes la plus grande partie des dépenses de leurs institutions de retraites, exigent cependant que le personnel affilié participe dans une certaine mesure à ces charges, au moyen de retenues obligatoires sur les traitements ou salaires.

La participation obligatoire des agents aux charges des institutions de retraites est-elle légitime ?

N'est-il pas dangereux de juger ainsi par avance les besoins des employés, injuste de leur enlever d'office la disposition immédiate d'une partie de leur rétribution ? Cet individu ne peut déjà peut-être pas suffire à ses charges journalières, et on lui réduit son salaire au nom de l'avenir ! Ne serait-il pas plus sage de lui laisser la liberté d'apprécier lui-même, suivant sa situation personnelle, la nécessité de penser à sa vieillesse et au sort des siens, quitte à l'encourager à la prévoyance en lui offrant des subventions, en mettant à sa disposition des institutions commodes et sûres ! Que ceux qui tiennent tant à lui constituer une retraite en

assument eux-mêmes tous les frais s'ils le veulent, mais qu'ils laissent en tout cas à l'ouvrier et à l'employé la jouissance de la totalité de leur gain !

Nous ne croyons pas qu'il y ait lieu de s'arrêter à ces objections.

D'abord ce serait une erreur de croire qu'imposer une retenue aux employés commissionnés d'une Compagnie de chemins de fer, ce serait risquer de priver l'agent et sa famille de ce qui leur est indispensable pour le présent. Une Compagnie, lorsqu'elle distrait d'office tant pour cent du traitement de son personnel pour le verser dans une institution de prévoyance, ne se trouve nullement dans la situation où serait par exemple l'Etat s'il établissait un régime général de retraites ouvrières avec participation obligatoire pour tous les salariés : parmi les travailleurs qui seraient ainsi obligés par la loi de renoncer à la jouissance immédiate d'une portion de leur gain, il pourrait s'en trouver en effet qui, ayant à faire face à une situation présente particulièrement difficile, se trouveraient gravement gênés par la participation obligatoire ; ces travailleurs, pourraient se trouver insuffisamment rétribués par suite d'un fait économique quelconque ; ils pourraient être victimes de chômages trop fréquents, leur santé pourrait être mauvaise et ne pas leur permettre un travail continu ; des charges de famille trop lourdes pourraient les grever; pour toutes ces raisons, il se pourrait qu'ils ne vivent qu'au jour le jour et avec peine, et on conçoit qu'il y ait lieu d'hésiter à les priver d'une partie de leur salaire, déjà insuffisant peut-être.

Or, cette grave considération ne se retrouve nullement lorsqu'il s'agit d'employés commissionnés des chemins

de fer. Ces employés reçoivent des appointements modestes parfois, mais toujours suffisants et réguliers, et que les Compagnies élèvent en temps de crises exceptionnelles et générales (cherté de vivres par exemple) ; ils ne connaissent pas le chômage, étant sûrs de rester au service de la Compagnie tant qu'ils lui donneront satisfaction par leur conduite et leur travail ; ils sont soumis, avant leur nomination définitive, à un examen physique rigoureux qui écarte les infirmes et les faibles, et une fois commissionnés continuent, même malades, à recevoir un salaire, ont droit à des soins gratuits qui parfois s'étendent à tous les leurs ; les administrations prennent enfin une large part dans les dépenses supplémentaires qu'impose aux petits agents une nombreuse famille, des secours « *de famille* » leur sont distribués dès qu'ils ont un certain nombre d'enfants ou de parents à leur charge. Dans ces conditions, la rémunération des agents ou ouvriers est toujours suffisante pour faire face à leurs besoins, et ce n'est point risquer de les priver du nécessaire que de leur imposer un léger prélèvement sur cette rénumération.

La faiblesse de cette retenue telle qu'elle est exercée en fait d'après les Règlements des Compagnies de chemins de fer, diminue singulièrement du reste l'intérêt de la question. Le prélèvement subi par les agents atteint à peine en moyenne 4 % de leur traitement annuel; dans trois règlements, il est inférieur à ce chiffre (Est et Nord ancien 3 %, Midi 3 % plus le premier douzième de toute augmentation), et il ne le dépasse qu'exceptionnellement pour atteindre les chiffres maxima de 5 % plus le premier douzième de toute augmentation à l'Etat, et de 6 % au P.-L.-M. (ancien règlement) ; et encore ce

taux n'est-il fixé qu'à titre purement provisoire et seulement jusqu'à la liquidation d'une situation évidemment onéreuse pour la Compagnie. Les allocations administratives varient, elles, de 9 à 16 % au moins des traitements soumis à la retenue.

Nous croyons donc que la participation obligatoire des agents aux institutions de retraites, telle qu'elle existe actuellement dans les Grands Réseaux de chemins de fer, est parfaitement légitime.

Cette participation si légère nous paraît même être une excellente chose pour les agents : évidemment, comme l'a dit M. Noblemaire, « c'est de l'épargne forcée, mais il n'est pas mal de forcer à l'épargne ceux qui spontanément ne sauraient la pratiquer ; il est d'ailleurs absolument moral que l'agent concoure à se constituer une pension de retraite et s'élève à ses propres yeux, en ne tenant pas sa pension de la seule générosité d'une Compagnie pour laquelle il ne travaille plus ».

Au point de vue social, d'autre part, cette participation ne peut avoir que des résultats heureux : les salariés sont trop portés aujourd'hui à méconnaître les efforts que fait le patronat pour améliorer leur bien-être ; le prélèvement d'une faible retenue sur leur salaire, chaque mois, leur donnera l'occasion de réfléchir et de compter ce que peut coûter à celui qui les emploie la constitution des pensions promises.

En tout cas actuellement une considération capitale paraît devoir motiver le concours des employés dans la formation des pensions : c'est la progression importante des charges des institutions de retraites par suite de la baisse continue du taux de l'intérêt ; ces institutions deviennent de plus en plus onéreuses pour les

administrations, déjà lourdement grevées par la hausse des salaires ; il est juste de faire peser une faible part des frais sur le personnel bénéficiaire, et prudent de préparer ainsi les agents à participer de plus en plus, à mesure que leur situation s'améliorera, à la constitution de leurs retraites.

Les retenues effectuées restent d'ailleurs toujours actuellement la propriété de l'agent, auquel elles sont restituées soit sous forme de capital avec ou sans intérêts, soit sous forme de rentes viagères, quand il quitte le service de la Compagnie sans avoir droit à pension, quel que soit le motif de son départ.

Il nous reste maintenant à dire quelques mots du système adopté par le P.-O., qui seul entre toutes les Compagnies n'exerce pas de retenue sur les traitements proprement dits de son personnel.

A vrai dire, ce régime tel qu'il fonctionne en théorie comporte parfaitement des retenues sur les salaires ; la participation aux bénéfices, telle qu'elle est organisée par l'article 54 des statuts de la Compagnie, n'est en effet qu'une rétribution supplémentaire, et c'est cette rétribution qui assure la majeure partie des ressources des deux institutions de retraites du Réseau.

Mais en fait depuis longtemps, nous le savons, la participation aux bénéfices n'atteint pas, et il s'en faut de beaucoup, le taux de 10 % des traitements auquel est fixé le montant du prélèvement consacré à la constitution des pensions, et chaque année la Compagnie doit intervenir, au moyen de dotations complémentaires, pour élever à ce taux les versements à l'institution de retraites.

Nous n'en persistons pas moins à nier que ce système

soit particulièrement avantageux pour les agents. Au point de vue économique, en effet, et il faut bien le remarquer, un système qui, comme celui du P.-O., n'exerce aucune retenue, n'est qu'un véritable trompe-l'œil ; et M. Carlier, secrétaire général de la Compagnie de Paris à Orléans, le montrait bien aux représentants des autres Compagnies : « S'il arrivait, leur disait-il au Congrès de Saint-Pétersbourg (4e section), s'il arrivait que, du fait de la retenue, le salaire descendît au-dessous de ce qui est nécessaire pour assurer la subsistance de l'agent et de sa famille, vous seriez obligés, vous patrons, de relever le taux du salaire, et c'est encore vous qui feriez le sacrifice ». Quelle que soit la répartition apparente des frais, c'est en réalité la Compagnie qui supporte toutes les charges des retraites. Et c'est bien aussi l'avis de M. Colson : « Quand un patron asure tout son personnel, la répartition des charges entre lui et les ouvriers a plus d'importance en la forme qu'au fond. Dire que l'on paye à un ouvrier un salaire de 5 francs sur lequel on fait une retenue de 10 % pour participation à diverses œuvres d'assurances, ou dire qu'on lui donne 4 fr. 50 et qu'on verse 0 fr. 50 à des œuvres entretenues exclusivement aux frais du patron, c'est exactement la même chose. Comme le salaire n'est ni uniforme ni immuable, son taux dans chaque entreprise finit toujours par se régler d'après les avantages et les charges accessoires que comportent les conditions du contrat » (1). En théorie, le P.-O. ne fait pas subir de retenue aux agents, mais en réalité on s'aperçoit, en serrant la question de près, que les

(1) Colson, *op. cit.*, tome I, p. 444. Voir aussi p. 445.

salaires, frais de déplacement accordés, etc., sont moins élevés sur ce réseau que sur les autres (1).

C'est donc une erreur de dire que le règlement de la Compagnie de Paris à Orléans est particulièrement avantageux pour le personnel : nous pensons au contraire qu'on peut lui reprocher l'apparence de pure gratuité qu'il donne au service des pensions.

(1) Voir : Office du Travail ; répartition des salaires (1896).

## CHAPITRE V

### Conditions requises pour l'allocation des pensions

I. **Pensions des agents.** — Les pensions accordées aux agents par les divers règlements sont de deux sortes :

1° Les pensions ordinaires ;

2° Les pensions exceptionnelles.

*Les pensions ordinaires.* — Les conditions d'âge et de service requises pour l'allocation de la pension ordinaire sont en général fixées à 55 ans d'âge et 25 ans de services commissionnés.

Ce sont là les conditions exigées par les règlements de l'Est, du Midi, du P.-L.-M. (ancien et nouveau), de Paris à Orléans (ancien) et de l'Etat. L'Etat cependant fait une situation particulièrement favorable aux mécaniciens, chauffeurs et autres agents des trains : ceux de ces agents qui se trouvent dans l'incapacité de travailler à 20 ans de service et 50 ans d'âge, ont droit à la pension ordinaire liquidée comme s'ils remplissaient la double condition de 25 et 55 ans ; cette disposition exceptionnelle est motivée par la rigueur du métier de ces agents : on retrouve des dispositions semblables dans la plupart des projets et propositions de lois qui

ont été présentés ces dernières années devant le Parlement.

C'est du reste cette même idée qui a inspiré l'Ouest, dont le règlement, tout en exigeant des agents en général 60 ans d'âge et 30 ans de service, se contente pour les agents des trains (chauffeurs, mécaniciens des machines locomotives, conducteurs et gardes-freins), de 55 et 25 ans.

Le Nord (ancien règlement), de même, fixe uniformément à 50 ans la limite d'âge, mais distingue, pour ce qui est de la durée des services entre le personnel sédentaire, pour lequel elle est fixée à 25 ans, et le personnel actif, pour lequel elle est réduite à 20 ans (1).

Deux règlements enfin, les règlements nouveaux du Nord et de Paris à Orléans, ne subordonnent l'entrée en jouissance de la pension à aucune condition d'âge ni de durée de service : ces Compagnies s'en réfèrent simplement au Règlement de la Caisse Nationale des retraites pour la Vieillesse, qu'elles chargent du service des pensions ; et ce Règlement fixe à 50 ans d'âge la limite minimum de liquidation de la retraite normale. Notons cependant que pour les agents soumis au règlement nouveau du P.-O., la retraite ne sera complète

(1) Voici les grandes lignes du tableau des emplois de la Compagnie du Nord considérés comme du service actif : Font partie du service actif : les ingénieurs et inspecteurs *des différents services; dans l'Exploitation :* les chefs et sous-chefs de gare, chefs de station, receveurs, facteurs enregistrants, conducteurs et gardes-freins, facteurs, chefs de manutention et d'équipe, aiguilleurs, etc. ; dans *le service du Matériel et de la Traction :* les chefs, sous-chefs et surveillants de dépôt, chefs d'ateliers et contremaîtres, mécaniciens et chauffeurs, visiteurs, etc. ; dans *le service des Travaux et surveillance :* les chefs de section et de district, cantonniers et garde-barrières, ouvriers d'état commissionnés, etc. Ce tableau est donc très largement compris et comprend la plus grande partie des agents et ouvriers.

que lorsqu'ils auront été admis à la réforme par la Compagnie, puisque ce n'est qu'à ce moment que seront transférées à la Caisse Nationale les diverses allocations administratives.

On a vivement réclamé ces temps derniers l'abaissement de la limite d'âge et de la limite de service. Cette réforme n'est pas à réaliser, à notre avis. Les limites actuelles sont déjà, il faut le reconnaître, très modérées, étant donné que des retraites exceptionnelles assurent le sort des agents prématurément invalides. Réduire les conditions de la retraite ordinaire, ce serait nuire à tous : aux Compagnies d'abord, qui n'atteindraient pas leur but et pourraient perdre leurs employés les plus expérimentés et les plus utiles ; — aux agents ensuite, qui verraient singulièrement décroître les avantages qui leur ont été jusqu'à maintenant accordés, puisque diminuerait le nombre d'années entrant en compte pour le calcul de leur pension ou le nombre des versements effectués en leur nom à la Caisse Nationale.

Nous n'insisterions pas sur cette question des conditions d'admission à la retraite ordinaire, si, dans quelques règlements, ceux du Nord (ancien), de l'Ouest et de Paris à Orléans (ancien et nouveau), on ne rencontrait une disposition assez étrange étant donné le caractère contractuel de service des pensions.

Tandis, en effet, que tous les autres règlements reconnaissent aux agents remplissant les conditions d'âge et de service requises, *un droit à la retraite*, le règlement du Nord (ancien) ajoute une autre condition : « Aucune pension n'est accordée, dit-il dans l'article 8, qu'autant que l'intéressé a été préalablement admis par la Compagnie à faire valoir ses droits à la retraite ». Et des

dispositions semblables se retrouvent dans les règlements de l'Ouest et du P.-O. (1).

Ainsi, dans ces trois Compagnies, les affiliés doivent attendre non seulement d'avoir le temps de service et l'âge fixés par le règlement, mais encore d'être autorisés à prendre leur retraite par une décision purement arbitraire de l'administration du Réseau. Les retraites des agents se trouveraient ainsi subordonnées à la seule volonté de la Compagnie sans qu'aucun contrôle soit possible. Bien plus, le droit de conserver un agent au delà des limites d'âge et de service entraînerait forcément celui de le révoquer sans pension dès que ses chefs seraient mécontents de ses services !

Une telle clause est-elle valable ?

On peut dire évidemment qu'elle est conforme au but poursuivi par la Compagnie qui a voulu conserver le plus longtemps possible, quel que soit leur âge et leur temps de service, les agents dont l'âge n'a pas épuisé les forces productrices. On peut encore rapprocher cette disposition de l'article 19 de la loi du 9 juin 1853 sur les pensions civiles, qui a manifestement inspiré les rédacteurs des règlements du Nord, de l'Ouest et du P.-O., et qui porte égalemnt qu' « aucune pension n'est liquidée qu'autant que le fonctionnaire aura été

(1) « Aucune pension n'est liquidée, dit en termes presque identiques le règlement de l'Ouest (art. 7), qu'autant que l'agent aura été préalablement admis par le Conseil d'Administration à faire valoir ses droits à la retraite. » Et le règlement ancien de Paris à Orléans (art. 9) : « Les agents commissionnés ne peuvent être admis à la réforme que sur la proposition du directeur de la Compagnie et par décision du Conseil d'Administration ». Le règlement nouveau de Paris à Orléans enfin subordonne le versement à la Caisse Nationale des allocations administratives à l'admission à la réforme par la Compagnie.

préalablement admis à faire valoir ses droits à la retraite par le Ministre du département duquel il ressortit » ; or personne ne conteste qu'un fonctionnaire du Gouvernement qui remplit les conditions d'âge et de service nécessaires pour la retraite ne peut obtenir sa pension que s'il plaît au Ministre de la lui accorder (1).

Une telle manière de voir pourrait à la rigueur se justifier en ce qui concerne la Compagnie de Paris à Orléans, où l'agent peut être considéré comme tenant sa retraite de la seule générosité de la Compagnie, mais elle est choquante pour l'Ouest et le Nord (ancien). Pour ces deux Compagnies même, la clause nous paraît d'une validité très contestable : elle constitue en effet une condition purement potestative dans le contrat qui lie la Compagnie et l'agent.

Hâtons-nous de dire du reste que pas plus que les Ministres, les Compagnies n'usent couramment de cette disposition qui, mise en pratique, ferait vite crier à l'arbitraire : cette disposition semble en réalité avoir uniquement pour but de permettre à l'administration de choisir, pour des raisons de service, un moment propice au départ de l'agent, ou d'éviter qu'un agent ne demande la liquidation de sa retraite à un moment gênant dans un but purement vexatoire.

(1) Voir Cassation, 26 novembre 1878 (*Journal du Palais*, 1879, p. 336). Le tribunal peut du reste rechercher l'usage qui a été fait de cette condition, et en particulier apprécier le refus de la Compagnie d'accorder à un de ses employés sa mise à la retraite : « Toutefois, si le juge a le pouvoir de contrôler si la mesure n'a pas été arbitrairement prise, il ne doit agir qu'avec une extrême circonspection, surtout lorsque la Compagnie a la charge exclusive des pensions, et que consentant à verser à ses employés des pensions qu'elle tire de son propre fonds, sans aucune retenue, elle a pu mettre à cette libéralité telle condition qu'il lui plaira ». Lefort, *op. cit.*, p. 202. — Douai, 22 avril 1903, *Revue générale d'administration*, novembre 1903, p. 316).

Les Compagnies n'ont donc jamais abusé de cette disposition, et c'est ce qui explique qu'elle ait pu subsister dans leurs règlements (1).

*Les pensions exceptionnelles.* — Les conditions des pensions exceptionnelles sont trop diverses pour que nous puissions essayer d'en donner ici une idée précise. Disons seulement que, d'une manière générale, il existe quatre sortes de pensions exceptionnelles, répondant à des buts différents :

1° Les pensions accordées en cas de mise à la réforme d'office et par anticipation d'un agent par la Compagnie suivant le droit qu'elle s'est réservé : telles sont les pensions accordées par le Midi aux agents réformés d'office à 55 ans d'âge et 15 ans de retenues, par l'Ouest à 50 ans d'âge et 20 ans de service, par le P.-L.-M. (ancien) à 55 ans d'âge sans condition de service. Ces pensions ont pour but de permettre aux Compagnies de congédier des agents qui étant donné leur âge ne leur sont plus utiles, mais qui pourtant, par suite de l'époque tardive de leur entrée en service ou de leur commissionnement, n'ont pas encore atteint les conditions de

(1) Remarquons du reste que les articles 7, 8 et 9 des règlements Nord (ancien), Ouest et P.-O. (ancien), semblent avoir une portée générale et s'appliquer également aux pensions exceptionnelles. De même l'article 4 du règlement P.-L.-M. ancien qui règle les retraites exceptionnelles, dispose : « La Compagnie se réserve le droit de mettre à la retraite, par anticipation, tout agent âgé de plus de 55 ans, et tout agent quel que soit son âge, en cas d'incapacité absolue de travail résultant de blessures reçues ou de maladie ou d'infirmités contractées dans le service ». L'obtention de ces pensions exceptionnelles ne constitue donc pas un droit et reste facultative pour les Compagnies. Mais ici la Compagnie, si elle abusait de cette faculté, se heurterait vite à l'impossibilité dans laquelle l'employé invalide serait de travailler ; en réalité par là la Compagnie s'est réservé simplement la faculté de reconnaître la réalité de l'incapacité de travail de l'agent.

service nécessaires pour l'obtention de la pension ordinaire.

2° Les pensions pour incapacité de travail résultant de maladies ou infirmités prématurées ; ces pensions ne sont accordées que lorsque l'incapacité a été reconnue par le service médical de la Compagnie : telles sont celles accordées à 15 ans de service sans condition d'âge par l'Est et le Midi, à 50 ans d'âge et 20 ans de service par le P.-O. (ancien), et suivant les conditions de la liquidation anticipée prévue par le Règlement de la Caisse Nationale dans la plupart des autres Compagnies qui s'adressent à cet établissement d'Etat.

3° Les pensions accordées pour incapacité de travail résultant de blessures, maladies ou infirmités contractées au service. Ces pensions sont accordées sans condition d'âge ni de service par l'Est, le Nord (ancien), l'Ouest, le P.-L.-M. (ancien et nouveau), sans condition d'âge, mais après 15 ans de service par le réseau de l'Etat, et suivant les conditions de la liquidation anticipée de la Caisse Nationale par le P.-O. (ancien et nouveau).

4° Signalons enfin les pensions à jouissance différée accordées à tout agent quittant le Réseau de l'Etat après 15 ans de service sans avoir droit à une pension immédiate, quel que soit le motif de son départ. Des pensions identiques sont du reste obtenues par le personnel de celles d'entre les autres Compagnies qui s'adressent à la Caisse Nationale (Nord ancien et nouveau, Ouest, P.-L.-M. nouveau, P.-O. ancien et nouveau).

A propos des pensions exceptionnelles pour incapacité résultant de blessures contractées en service, se pose un très grave problème : ces pensions doivent-

elles être ajoutées à celles accordées en vertu de la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail (1) ? Cette loi n'a-t-elle pas plutôt abrogé les dispositions prises par les Compagnies de chemins de fer sous l'approbation du Ministre, et la pension due à l'employé en vertu du Règlement n'a-t-elle pas été remplacée par la rente légale ?

En un mot, l'employé peut-il cumuler les deux pensions, ou n'a-t-il droit seulement qu'à la pension la plus élevée ?

Remarquons que ce problème se pose non seulement pour les employés de chemins de fer, mais encore pour tous les ouvriers, employés et fonctionaires de l'Etat, pour les ouvriers mineurs et en général pour tous les ouvriers de l'industrie qui se trouvent affiliés à une institution de retraites prévoyant également les accidents.

Le problème est difficile à résoudre devant le silence des textes. La question avait maintes fois pourtant été posée dans les travaux préparatoires de la loi de 1898 ;

(1) Voici comment M. Colson résume les dispositions de la loi du 9 avril 1898 : « Dans toute entreprise industrielle, en dehors des frais spéciaux causés par la maladie ou par le décès, le patron doit aux ouvriers atteints (en service) par des accidents, des indemnités qui sont fixées à forfait ainsi qu'il suit : 1° en cas d'incapacité temporaire de travail, une allocation journalière égale à la moitié du salaire, à dater du cinquième jour ; 2° en cas d'invalidité permanente totale, une rente viagère égale aux 2/3 du salaire ; 3° en cas d'invalidité permanente partielle, une rente viagère égale à la moitié de la réduction que l'accident fait subir au salaire annuel ; 4° en cas de décès, une rente viagère à la veuve, égale à 20 % du salaire, et des rentes aux enfants, payables jusqu'à 16 ans, et variant au total, suivant leur nombre, de 15 à 40 % du salaire du père. La loi étant faite surtout pour des ouvriers, la portion du salaire excédant 2.400 francs par an n'entre que pour un quart dans le calcul des indemnité. » (Colson, *op. cit.*, tome I, p. 442). Toute clause contraire à ces dispositions est déclarée nulle par la loi.

à deux reprises même, elle parut devoir être tranchée. Mais au vote définitif, par suite d'une erreur, ou pour des raisons qui nous échappent, elle fut complètement laissée de côté : oubli volontaire peut-être, comme le fait remarquer M. Sachet, et motivé par la prudence en face des difficultés entrevues, et par la crainte de léser des droits acquis (1).

Quels qu'en soient les motifs, l'abstention du législateur est profondément regrettable : elle laisse planer sur cette matière si importante une incertitude préjudiciable à tous et qui apparaît comme une source inépuisable de procès.

Devant le silence de la loi, les auteurs et la jurisprudence ont adopté les opinions les plus divergentes (2).

Nous n'entrerons pas dans le détail des théories qui ont été émises sur ce point : en somme la jurisprudence est restée jusqu'à aujourd'hui hésitante; la Cour de cassation a pourtant été consultée ces dernières années, et il semble qu'elle aurait dû trancher la question, mais elle a successivement donné les arrêts les plus contradictoires, et ses motifs ne peuvent donner naissance à aucun système.

Aussi bien en ce qui concerne les agents des chemins de fer, le problème perd actuellement beaucoup de son

(1) Voir la note de M. le Président Sachet, S., 1901-2, p. 141.

(2) Voir note Sachet déjà citée.— Note Chavegrin, S. et P., 1900-4-1. — Chardiny, *Commentaire loi* 1898, p. 318. — Loubat, *Traité du risque professionnel*, n° 455. — Ferrette et Florentin, *Les accidents du travail*, n°s 48 et s. — Barthélemy, *Du cumul par les services de l'Etat des pensions de retraite et des rentes accordées par la loi de* 1898 *en cas d'accidents du travail* (*Revue de science et de législation financières*, janv., févr., mars 1906). — Voir aussi l'avis du Comité consultatif des assurances contre les accidents du travail, 12 juillet 1899. *J. O.*, 6 janvier 1900.

intérêt ; tous les projets et propositions de loi en effet lui donnent une solution bien nette, et on peut espérer que cette fois ce ne sera pas en vain.

II. **Pensions des veuves et orphelins**. — Telles sont les pensions que les règlements des divers Réseaux assurent aux employés âgés ou atteints d'infirmités les rendant précocement incapables de travailler.

Mais les Compagnies ont pensé qu'il ne suffisait pas de garantir ainsi l'agent lui-même contre les risques de la vieillesse ou de l'invalidité prématurée ; elles ont pensé qu'une institution de retraites, pour être complète, devait en même temps parer aux risques que peut encourir la famille du travailleur du fait de la disparition de son chef.

Aussi tous les règlements se sont-ils préoccupés de constituer en plus des pensions des employés eux-mêmes, des pensions pour leurs veuves et la plupart du temps aussi pour leurs orphelins ; et cela, que l'employé soit mort retraité ou en activité de service.

*Pensions des veuves et orphelins d'agents décédés retraités.* — Dans presque tous les règlements, la veuve d'un agent retraité a droit à la réversibilité de la moitié de la pension de son mari.

Pour avoir droit à cette réversibilité, la veuve doit cependant remplir certaines conditions :

1° Son mariage avec l'agent doit avoir été effectué un certain temps (2 à 5 ans suivant les Compagnies) avant le moment où l'agent a quitté le service du Réseau ;

2° Il faut qu'aucun jugement de séparation de corps n'ait été prononcé contre elle ;

3° Il faut enfin qu'un divorce n'ait pas rompu son mariage avec l'agent.

Au décès de la veuve ainsi pensionnée, sa pension est réversée en totalité sur la tête des orphelins âgés de moins de 18 ans, est partagée également entre eux et leur est servie jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge de 18 ans.

Lorsque au décès du mari, la veuve est elle-même décédée ou inhabile à recevoir la pension, la réversibilité a généralement lieu directement au profit des orphelins de l'agent âgés de moins de 18 ans.

*Pensions des veuves et orphelins d'agents décédés en activité de service.* — La veuve d'un agent décédé en activité après 15 ans de service au moins a également droit, et sous les mêmes conditions, à une pension de la moitié de celle qu'aurait obtenue le mari s'il avait été mis à la retraite au jour de son décès. Cette pension est de même réversible au décès de la veuve sur la tête des orphelins de l'agent jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge de 18 ans.

A défaut de veuve habile, la pension est allouée directement aux enfants mineurs de l'agent, toujours jusqu'à ce qu'ils aient 18 ans

Tels sont d'une manière générale les avantages qui se trouvent assurés aux veuves et aux orphelins dans huit (sur dix) des institutions actuelles de retraites des grands Réseaux [Est, Etat, Midi, Nord (ancien règlement), Ouest, P.-L.-M. (ancien règlement), P.-O. (ancien et nouveau règlements)] (1).

Dans les nouvelles institutions du Nord et du P.-L.-M.

(1) Sur le P.-O. cependant, la veuve d'un agent décédé en activité n'a droit à la pension que si l'agent avait 20 ans de service et 50 ans d'âge au jour de son décès. De plus, le nouveau règlement du P.-O. n'assure plus aux orphelins mineurs que des secours facultatifs et dont le montant est déterminé dans chaque cas par la Compagnie.

qui s'adressent à la Caisse Nationale des retraites pour la Vieillesse, ces avantages ne s'étendent plus aux orphelins, et peuvent se trouver réduits en ce qui concerne les veuves : celles-ci en effet n'ont plus droit qu'aux rentes qui leur ont été acquises par la partie des versements qui ont été inscrits sur leur tête, conformément aux prescriptions de l'article 13 de la loi du 20 juillet 1886.

## SECTION II

### Les différentes institutions au point de vue de leur organisation

*(Caisse chargée du service des pensions et mode de calcul des pensions)*

Au point de vue de la constitution et du mode de calcul des pensions, nous retrouvons dans le régime actuel les deux types opposés dont nous avons signalé déjà l'antagonisme. Nous diviserons donc en deux groupes les institutions actuelles de retraites des Grands Réseaux de chemins de fer français :

1° Celles qui ont uniquement recours à la Caisse Nationale des retraites pour la Vieillesse et qui appliquent le principe : « Ressources fixes, pensions variables » ;

2° Et celles qui emploient uniquement une Caisse patronale, ou qui, tout au moins, interviennent soit sur un fonds de réserve spécial, soit sur leurs fonds généraux d'exploitation pour compléter les résultats obtenus à la Caisse Nationale ; ces institutions appliquent toujours le principe : « Ressources variables, pensions fixes ».

Le premier groupe comprend les institutions nouvelles du P.-L.-M. (règlement de 1895), du Nord (règlement de 1896) et du P.-O. (règlement de 1905).

Le deuxième groupe réunit dans ses deux sous-groupes huit institutions:

1er sous-groupe: emploi d'une Caisse patronale seule: c'est le régime adopté par les administrations de l'Est, de l'Etat, du Midi et du P.-L.-M. (ancien règlement, 1864).

2e sous-groupe : intervention de la Compagnie soit sur un fonds spécial de réserve, soit sur ses fonds généraux d'exploitation pour compléter les résultats obtenus à la Caisse Nationale : c'est le système en vigueur sur l'Ouest, le Paris-Orléans (ancien règlement, 1882), et le Nord (ancien règlement, 1868). Le règlement Nord (ancien) mérite cependant une place à part, car il constitue un réel intermédiaire entre le premier et le deuxième groupe.

Nous allons étudier successivement chacun de ces systèmes dans son organisation et dans ses résultats.

A vrai dire, l'ordre dans lequel nous les avons présentés et dans lequel nous les étudierons n'est peut-être pas très logique, puisque les règlements nouveaux du Nord, du P.-L.-M. et de Paris-Orléans, que nous examinerons en premier lieu, sont les institutions les plus récentes en date ; mais le plan que nous avons adopté, allant du simple au composé, nous permettra une exposition beaucoup plus facile et claire, et du reste, au point de vue historique, il est assez rationnel, puisque le régime du recours à la Caisse d'Etat avec calcul des pensions en fonction des versements est le régime qu'employèrent tout d'abord presque toutes les administrations.

Pour pouvoir comparer, au cours de cette étude, le taux des avantages que les agents obtiendront dans les différents systèmes, nous ne croyons pouvoir mieux faire que d'emprunter la méthode et les chiffres de M. Paul Soulier (1). M. Soulier, pour pouvoir faire cette comparaison avec quelques précisions, a appliqué les divers règlements à des agents placés dans des conditions identiques au point de vue des traitements, de l'âge, du nombre des années de service, de l'état civil du pensionné (marié, célibataire), etc. L'agent moyen pris pour type est supposé placé, à l'époque de la mise à la retraite, dans les conditions suivantes, qui représentent à peu près une moyenne pour l'ensemble des grandes Compagnies :

| | |
|---|---|
| Age à l'entrée..... | 27 ans |
| Age à la mise à la retraite.. | 57 ans |
| Traitement de début..... | 1.117 fr. |
| Traitement à 56 ans..... | 1.918 fr. |
| Traitement moyen des six dernières années de service.. | 1.872 fr. |

La progression du traitement est supposée la même que celle qui résulte des documents statistiques de la Compagnie de l'Ouest (2). Si l'agent est marié, il est supposé s'être marié antérieurement à son affiliation, avec une femme âgée de 5 ans de moins que lui.

Pour calculer les avantages que cet agent type obtiendra sous chaque régime, M. Soulier a supposé que tous les versements avaient été effectués à capital aliéné ; certains règlements en effet permettent de réserver le capital, ce qui évidemment assure la restitution des sommes versées, à la mort du titulaire de la rente, mais en diminuant singulièrement la pension acquise.

(1) P. Soulier, *op. cit.*, p. 153.
(2) P. Soulier, *op. cit.*, tableau n° 20, page 96.

## CHAPITRE PREMIER

### Les Règlements du premier groupe (Nord, P.-L.-M. et P.-O. nouveaux)

Le recours unique à la Caisse Nationale avec application du principe « Ressources fixes, pensions variables » est le système qu'ont adopté les Règlements nouveaux du Nord, du P.-L.-M. et de Paris-Orléans.

A vrai dire, la dénomination que nous donnons à ce système n'est pas très exacte : ces règlements ne se sont pas uniquement adressés à la Caisse Nationale des retraites pour la Vieillesse : ils se seraient trop vite heurtés à la rigidité du régime de cette Caisse (loi du 20 juillet 1886), qui impose au total des versements annuels, au montant des pensions et à l'âge d'entrée en jouissance, des limites maxima assez faibles et incompatibles avec les besoins des Compagnies. Il a donc fallu prévoir les cas où les maxima de la Caisse Nationale étant atteints, les versements ne pourraient plus y être effectués : les fonds sont alors déposés dans une Caisse d'Epargne ou dans une entreprise d'assurances, ou bien conservés par la Compagnie, qui les inscrit sur un livret individuel et se charge d'assurer elle-même le service des pensions correspondantes. Mais Compagnie, entre-

prise d'assurances et Caisse d'Epargne ne jouent là qu'un rôle purement subsidiaire et qui disparaîtrait si les maxima de la Caisse Nationale étaient supprimés.

L'organisation des règlements de ce groupe semble au premier abord devoir être très simple ; et elle l'est en effet pour ce qui est du règlement Nord nouveau, qui s'est contenté de se conformer strictement aux dispositions de la loi du 20 juillet 1886 régissant le fonctionnement de la Caisse Nationale. Mais le P.-L.-M. et le P.-O. n'ont pas cru devoir suivre la même ligne de conduite, ils ont voulu chercher à atténuer les inconvénients de ces dispositions, d'où des systèmes assez complexes et que nous examinerons à part.

### 1° Application stricte du Règlement de la Caisse Nationale (Nord nouveau)

C'est le système du livret individuel dans toute l'acception du terme.

Toutes les ressources constitutives des pensions sont versées par l'intermédiaire de la Compagnie et au nom de chaque employé, à la Caisse Nationale, suivant le Règlement de cette Caisse.

Le rôle d'intermédiaire que s'attribue la Compagnie est rendu possible par la facilité avec laquelle la Caisse Nationale autorise les versements par donateur, par mandataire verbal ou par intermédiaire.

Les fonds destinés à la constitution des pensions sont définitivement fixés par le Règlement de la Compagnie ; ils proviennent soit de la participation de l'employé, soit de celle de l'administration du Réseau :

La participation du personnel est obligatoire ; elle est

obtenue au moyen du prélèvement d'une retenue effectuée d'office par la Compagnie sur le salaire ou le traitement mensuel de tout ouvrier ou agent appelé à bénéficier de l'institution. Le taux de la retenue est proportionnel au traitement ou salaire ; il est du reste assez faible (5 % pour les agents commissionnés, 3 % pour les ouvriers classés).

La participation de la Compagnie revêt la forme d'allocations mensuelles versées en même temps que les retenues, chaque trimestre, à la Caisse Nationale ; le taux de ces allocations est également proportionnel aux appointements de l'employé ; il est fixé suivant l'ancienneté des services de l'intéressé entre 5 et 9 % de ses appointements pour les agents commissionnés et entre 3 et 5 % pour les ouvriers classés.

Ces versements, qu'ils proviennent des retenues ou des allocations, sont effectués conformément aux dispositions de la loi du 20 juillet 1886, sur la tête seule de l'employé s'il est célibataire, pour moitié sur sa tête et sur celle de sa femme s'il est marié (art. 13, paragraphes 3, 5 et suivants) (1), à l'effet de constituer aux intéressés

(1) *Art.* 13 *de la loi du* 20 *juillet* 1886 :« ... Le versement opéré antérieurement au mariage reste propre à celui qui l'a fait.

» Le versement fait pendant le mariage par l'un des deux conjoints profite séparément à chacun d'eux par moitié.

» Peut néanmoins, profiter à celui des conjoints qui l'effectue, le versement opéré après que l'autre conjoint a atteint le maximum de rente ou après que les versements faits dans l'année au profit exclusif de celui-ci, soit antérieurement au mariage, soit par donation, ont atteint le maximum des versements annuels.

» Le déposant marié qui justifiera, soit de sa séparation de corps, soit de sa séparation de biens contractuelle ou judiciaire, sera admis à effectuer des versements à son profit exclusif.

» En cas d'absence ou d'éloignement d'un des deux conjoints depuis plus d'une année, le juge de paix peut accorder l'autorisation de faire des versements au profit exclusif du déposant.

une pension de retraite à partir de l'âge de 50 ans, étant entendu que l'entrée en jouissance de cette pension sera différée tant que le titulaire restera au service de la Compagnie.

Jusqu'en 1903, suivant la faculté laissée aux dépositaires par l'article 5, paragraphe 2 de la loi du 20 juillet 1886 (1), l'employé pouvait réserver le capital de ses retenues, mais le versement des allocations administratives était toujours effectué à capital aliéné (2). Or, 3.48 % des employés seulement choisissaient le mode de versement à capital aliéné ; 96.52 % optaient pour l'autre mode qui diminuait considérablement le chiffre des pensions acquises et sans grand profit pour les héritiers du titulaire qui ne touchaient à son décès qu'un capital bien modique. Aussi un nouveau règlement applicable depuis le 1er janvier 1903 a enlevé à l'employé, et avec beaucoup de raison, la faculté de réserver le capital de ses retenues ; tous les versements sont donc faits à capital aliéné, quelle que soit leur origine (3).

» Sa décision peut être frappée d'appel devant la Chambre du Conseil du tribunal de première instance. »

(1) *Art.* 5 *de la loi du* 20 *juillet* 1886 : « ... Ils (les versements) peuvent être faits, soit à capital aliéné, soit à capital réservé ».

(2) Lorsque le versement est effectué *à capital aliéné*, le capital est déposé à fonds perdu et se trouve théoriquement absorbé, ainsi que les intérêts au jour du décès des rentiers, par le service de la rente.

Au contraire, lorsque le versement est effectué *à capital réservé*, le montant du versement est remboursé sans intérêts au moment du décès aux ayants droit du déposant, que ce décès se produise avant ou après l'entrée en jouissance de la rente : le montant de la rente repose donc sur les résultats produits par les intérêts seuls des versements, et par conséquent est bien moins élevé que celui auquel donne droit l'abandon du capital. (Définitions empruntées à M. P. Librez : *La Caisse Nationale des retraites pour la Vieillesse.*)

(3) Nous empruntons ce renseignement à l'ouvrage de M. Léon Sénéchal : *Les institutions patronales des Grandes Compagnies françaises*

Lorsque les versements ne peuvent plus être reçus par la Caisse Nationale, soit parce que le maximum de 500 francs imposé au total des versements d'une année (art. 7, modifié par l'article 61 de la loi du 26 juillet 1893) (1), ou celui de 1.200 francs imposé au montant de la pension acquise sur une seule tête (article 6) (2), est atteint, soit parce que le titulaire de la pension ayant dépassé l'âge de 65 ans la pension a été liquidée (article 10) (3), les sommes provenant des allocations et retenues ainsi que des arrérages de la pension liquidée, seront déposées, toujours par l'intermédiaire de la Compagnie, à la Caisse d'Epargne, et inscrites sur livret individuel au nom des intéressés (4).

L'employé et, s'il est marié, sa femme, se trouvent

*de chemins de fer.* D'après le règlement qui nous a été communiqué par la Compagnie du Nord et qui a été imprimé en 1903, en effet, les versements des retenues sont effectués au choix des agents à capital réservé ou aliéné. (Voir l'ouvrage de M. SÉNÉCHAL, pp. 165 et 173.)

(1) *Article* 7 *de la loi du* 20 *juillet* 1886 (*modifié par l'article* 61 *de la loi du* 26 *juillet* 1893) : « A partir du 1er janvier 1894, les sommes versées à la Caisse Nationale des retraites pour la Vieillesse dans une année, au compte de la même personne, ne pourront dépasser cinq cents francs... »

(2) *Article* 6 *de la loi du* 20 *juillet* 1886 : « Le maximum de la rente viagère que la Caisse Nationale des retraites est autorisée à inscrire sur la même tête est fixée à 1.200 francs ».

(3) *Article* 10 *de la loi du* 20 *juillet* 1886 : « L'entrée en jouissance de la pension est fixée, au choix du déposant, à partir de chaque année d'âge accomplie de cinquante à soixante-cinq ans.

» Les tarifs sont calculés jusqu'à ce dernier âge.

» Les rentes viagères au profit de personnes âgées de plus de soixante-cinq ans sont liquidées suivant les tarifs déterminés pour l'âge de soixante-cinq ans. »

(4) Lorsque le montant des versements faits à la Caisse d'Epargne dépasse en capital et intérêts le maximum fixé par la loi, la Compagnie en fait faire emploi en rente nominative sur l'Etat par les soins de la Caisse d'Epargne. A cet effet, l'agent est tenu de signer une procuration et d'indiquer le type de rente à acheter. Les titres de rente sont conservés par la Compagnie, comme les livrets.

ainsi titulaires d'un livret de la Caisse Nationale des retraites, et, s'il y a lieu, d'un livret de Caisse d'Epargne. Ces livrets sont leur propriété, mais restent entre les mains de la Compagnie, qui les leur remet dès que l'employé quitte le Réseau, pour quelque motif et à quelque époque que ce soit. Pendant tout le temps qu'il reste en service, d'ailleurs, l'agent ou ouvrier est tenu au courant de sa situation et de celle de sa femme au point de vue de la retraite, par la remise d'un bulletin annuel mentionnant le montant des versements effectués sur leur tête et celui des rentes correspondantes.

Au moment de la mise à la retraite d'un agent commissionné pour lequel il a été pris un livret de Caisse d'Epargne, la Compagnie se réserve de déposer s'il y a lieu, dans une Société d'assurances française, au nom de l'agent, le montant intégral, en capital et intérêts, des versements effectués à la Caisse d'Epargne, et ce en vue de lui constituer une rente viagère (cette disposition n'existe pas en ce qui concerne les ouvriers classés).

Aucune condition d'âge ou de service n'est imposée par la Compagnie pour l'admission à la retraite : la liquidation de la pension est donc soumise aux conditions générales de la loi de 1886 ; il est seulement entendu que l'employé n'entrera en jouissance de la pension liquidée à la Caisse Nationale que s'il n'est plus au service de la Compagnie ; la femme d'employé devra de même attendre que son mari remplisse cette condition.

Ainsi tout agent ou ouvrier de la Compagnie du Nord, lorsqu'il quitte le service, quel que soit le motif de son départ et quels que soient son âge et la durée de ses

services, se trouve possesseur d'un livret de la Caisse Nationale des retraites pour la Vieillesse mentionnant les versements des retenues et allocations effectués en son nom en vertu du règlement de la Compagnie, et inscrits sur sa tête conformément au règlement de la Caisse Nationale; il se trouve donc titulaire d'une rente viagère dont il jouira immédiatement s'il a 50 ans au moins, ou lorsqu'il aura atteint cet âge. Il pourra aussi se trouver possesseur d'un livret de Caisse d'Epargne, si toutefois la Compagnie n'a pas usé de la faculté qu'elle s'est réservée (en ce qui concerne les agents commissionnés) de transformer le montant de ce livret en rentes viagères à servir par une entreprise privée d'assurances sur la vie.

L'agent ou l'ouvrier âgé de moins de 50 ans, lorsqu'il est atteint de blessures graves ou d'infirmités prématurées entraînant une incapacité de travail absolue, peut en outre demander à la Direction générale de la Caisse des dépôts et consignations, la liquidation anticipée de sa pension, suivant les dispositions de l'article 11 de la loi du 20 juillet 1886 (1). Si la Caisse refuse la liquidation anticipée, la Compagnie assure aux employés dont

(1) *Loi du* 20 *juillet* 1886, *art.* 11 : « Dans le cas de blessures graves ou d'infirmités prématurées régulièrement constatées, conformément au décret du 27 juillet 1861, et entraînant incapacité absolue de travail, la pension peut être liquidée même avant cinquante ans et en proportion des versements faits avant cette époque.

» Les pensions ainsi liquidées pourront être bonifiées à l'aide d'un crédit ouvert chaque année au budget du Ministère de l'Intérieur.

» Dans aucun cas, le montant des pensions bonifiées ne pourra être supérieur au triple du produit de la liquidation ni dépasser un maximum de 360 francs, bonification comprise.

» La commission supérieure statuera sur toutes les demandes de bonification et devra en maintenir les concessions dans la limite des crédits disponibles. »

les blessures ou infirmités ont été reconnues par le service médical du Réseau comme entraînant incapacité absolue de travail, un secours temporaire égal à la rente qui aurait dû leur être accordée par la Caisse Nationale, et ce, jusqu'à la liquidation de leur pension à cette Caisse.

Les femmes d'employés enfin, quels que soient l'âge et la durée des services de leur mari, et qu'il soit vivant ou décédé, se trouvent également en possession d'un livret de Caisse de retraites portant les versements de la moitié des retenues et allocations de l'employé, inscrits sur leur tête conformément aux dispositions de l'article 13 de la loi de 1886 ; elles se trouvent donc titulaires de rentes viagères qu'elles commenceront à toucher à partir du moment où leur mari aura quitté le service de la Compagnie, dès qu'elles auront atteint l'âge de 50 ans. Elles pourront aussi se trouver en possession d'un livret de Caisse d'Epargne.

Telle est l'organisation des retraites du Nord ancien, application stricte du Règlement de la Caisse Nationale et du système du livret individuel, l'agent ne devant compter que sur les rentes acquises par le versement à la Caisse Nationale de ressources fixées par le Règlement de la Compagnie.

Voici le taux des pensions qu'obtiendront, sous le régime des agents commissionnés du Nord (les calculs n'ont pas été faits en ce qui concerne les ouvriers classés), l'agent type de M. Soulier et sa femme (1). Nous rappelons que les calculs sont effectués comme si tous les versements avaient été opérés à capital aliéné :

(1) P. Soulier, *op. cit.*, p. 154.

| | | |
|---|---|---|
| *Agent célibataire :* | pension de l'agent.. | 1.106 fr. |
| *Agent marié :* | pension totale du ménage | 1.017 fr. |
| — | pension du mari au décès de la femme..... | 553 fr. |
| — | pension de la femme au décès du mari..... | 464 fr. |

Ces chiffres font ressortir d'une manière frappante la fâcheuse différence de traitement que le recours à la Caisse Nationale entraîne normalement entre agent marié et agent célibataire. Nous aurons à revenir sur cet inconvénient. Nous allons pour le moment examiner comment les Compagnies du P.-L.-M. et de Paris-Orléans ont tenté de faire disparaître notamment ce gros désavantage.

## 2° Système atténué du recours unique à la Caisse Nationale (P.-L.-M. nouveau)

Ce n'est pas, nous l'avouons, sans un certaine hésitation, que nous nous décidons à placer le règlement nouveau P.-L.-M. dans le même groupe que les règlements nouveaux Nord et P.-O.

Ce règlement ne devrait-il pas plutôt être assimilé au règlement Nord ancien qui, pour une partie de la pension, la partie constituée au moyen des allocations administratives, détermine *a priori* un taux d'après le traitement moyen des quelques dernières années et le temps de service de l'agent ?

L'une des caractéristiques des règlements du premier

groupe est en effet de se désintéresser du montant des rentes acquises aux affiliés par les versements fixés. Or, d'après l'article 8 du règlement nouveau P.-L.-M. : « Pour tout agent n'ayant pas renoncé au bénéfice du présent règlement et compris dans l'une des deux catégories de l'article 7 (c'est-à-dire remplissant les conditions d'admission à la retraite), la pension viagère, calculée à capital aliéné, provenant de la Compagnie (c'est-à-dire correspondant aux allocations patronales), doit représenter un minimum de 1 % du traitement (moyen des six dernières années de service) par année de service. S'il en est autrement, l'allocation de la Compagnie sera augmentée en conséquence ». N'est-ce pas là l'application, en ce qui concerne les rentes provenant de la Compagnie, du principe : « Ressources variables, pensions fixes » ? Le règlement dit bien qu'il entend fixer par là un minimum, mais n'est-ce pas plutôt un taux de pension déterminé *a priori*, quels qu'aient été les versements effectués ?

Il y a là en réalité une difficulté assez embarrassante. Cependant, en définitive, nous adopterons les conclusions qui découlent des dénominations employées par la Compagnie, et nous dirons qu'il y a là un minimum, et non un taux proprement dit.

Qu'est-ce, en effet, qu'un taux de pension déterminé *a priori* ? C'est un chiffre qui est tiré, indépendamment des rentes acquises par les versements effectués, de la relation entre certains éléments (en fait toujours le traitement moyen des quelques dernières années et la durée des services), et auquel atteignent sans jamais le dépasser les pensions accordées. De telle sorte qu'un agent au seuil de sa retraite peut se dire : « Mon traitement pendant ces six dernières années a été de tant, j'ai tant

d'années de service, j'aurai une pension exactement égale à tant. »

C'est là, nous le verrons, le raisonnement que fait l'agent soumis à un régime de pensions déterminées *a priori*. Mais ce n'est pas tout à fait le calcul que fait l'agent du P.-L.-M. ; le chiffre que lui donne le rapprochement de son traitement moyen pendant les dernières années et de la durée de ses services, n'est pas le montant de la pension qui lui sera servie, c'est le montant de la pension minimum sur laquelle il peut compter, mais ce chiffre peut se trouver dépassé, se trouvera dépassé en fait dans la plupart des cas, car ce qui détermine réellement le montant de la retraite, c'est le total des versements effectués.

Des deux côtés, si l'on veut, il y a bien un taux fixe, mais d'un côté il y a un taux proprement dit, chiffre exact de la pension, et de l'autre un taux minimum, chiffre auquel la pension ne peut être inférieure.

Or, et c'est là que réside la difficulté, entre un taux proprement dit et un taux minimum, il n'y a qu'une nuance bien délicate : si, en effet, dans le règlement P.-L.-M. nouveau, le minimum avait été placé assez haut pour que les rentes provenant des versements fixés ne l'atteignent ordinairement pas, il produirait absolument les effets d'un taux proprement dit, et cette partie de la pension se trouverait en fait soumise au principe « Ressources variables, pensions fixes », ce qui nous obligerait à assimiler ce régime à celui du Nord ancien.

Tout se réduit donc à une question de fait d'autant plus difficile à trancher que le régime étant de date récente n'est pas encore entré dans la période de liquidation des pensions.

Aussi adopterons-nous une opinion conforme aux intentions des auteurs du règlement ; nous ne verrons dans l'article 8 que la fixation d'un minimum, et nous l'avons déjà dit, la fixation d'un minimum nous paraît parfaitement conciliable avec le principe « ressources fixes, pensions variables ». Le régime nouveau du P.-L.-M. est donc un régime de pensions en fonction des versements effectués.

C'est du reste là la manière de voir de la plupart des auteurs et notamment celle de M. Soulier (1) ; mais cet auteur semble ne pas avoir vu toute la difficulté ou du moins n'a pas cherché à expliquer son opinion.

*Ressources constitutives des pensions.* — Donc, comme le règlement nouveau du Nord, le règlement nouveau du P.-L.-M. fixe définitivement le taux des ressources constitutives des pensions ; nous considérerons comme sans importance les exceptions qu'il pourrait y avoir lieu de faire à ce principe, dans quelques cas exceptionnels, pour atteindre le minimum garanti aux affiliés.

Les ressources constitutives des pensions proviennent soit de la participation de l'agent, soit de celle de la Compagnie.

La participation de l'agent est obtenue par le prélèvement obligatoire d'une retenue sur son traitement ou salaire annuel. Le taux de cette retenue est comme toujours proportionnel aux appointements de l'employé (4 %) ; le prélèvement en est effectué chaque mois et le produit en est versé tous les semestres à la Caisse Nationale, par l'intermédiaire de la Compagnie.

Ce versement est fait conformément au règlement de la Caisse Nationale et notamment sur livret individuel,

(1) Voir Soulier, *op. cit.*, pp. 72, 160, 157 et s.

au nom de l'agent seul s'il est célibataire, pour moitié en son nom et au nom de sa femme s'il est marié, à l'effet de constituer aux intéressés une rente viagère à partir de 50 ans, étant entendu que les titulaires n'entreront en jouissance de cette rente que si à ce moment l'agent n'est plus en service.

La participation de la Compagnie revêt deux formes : Elle est représentée soit par des allocations mensuelles, soit par des allocations dites de licenciement.

1° Les allocations mensuelles, dont le taux est fixé suivant l'ancienneté des services de chaque employé entre 4 et 6 % de son traitement ou salaire (1), sont versées à la Caisse Nationale, en même temps que les retenues, sur livret individuel, mais elles sont inscrites sur la tête seule de l'agent, qu'il soit marié ou non, et pour lui constituer une rente viagère à 55 ans seulement, étant toujours entendu que l'entrée en jouissance de cette rente sera différée tant que le titulaire restera au service du Réseau.

La Compagnie déroge donc ici, en ce qui concerne les agents mariés, aux prescriptions de l'article 13 de la loi de 1886 : on peut en effet considérer les versements des allocations comme effectués par un donateur, qui peut par conséquent les soumettre à telles conditions qu'il lui plaît et notamment exiger qu'ils ne profitent qu'à l'agent lui-même.

Le versement des allocations, comme du reste celui des retenues, est effectué à capital réservé, mais au moment de la liquidation de sa pension, l'intéressé con-

(1) 4 % pendant les 10 premières années de service.
5 % au delà de la 10e année.
6 % au delà de la 15e année.

serve la faculté d'aliéner le capital pour augmenter ses rentes (article 15 de la loi de 1886) (1).

Lorsque l'une des trois limites maxima du règlement de la Caisse Nationale est atteinte, les retenues et les allocations qui ne peuvent plus être acceptées dans cet établissement, ainsi que les arrérages des rentes liquidées, sont conservés en dépôt par la Compagnie, qui les inscrit, suivant les règles de la loi de 1886, sur un livret individuel spécial, au nom de chaque agent et, s'il y a lieu de sa femme, les fait fructifier et les transforme en rentes viagères d'après les tarifs de la Caisse Nationale au jour du dépôt. Ce livret spécial sera la propriété de l'agent et de sa femme dans les mêmes conditions absolument que le livret de Caisse Nationale.

2° Les allocations de licenciement ne sont octroyées qu'aux agents remplissant les conditions d'admission à la retraite : le taux en est fixé à 4 % du traitement moyen des six dernières années par année de service ; toutefois le montant de l'allocation de licenciement doit être suffisant pour porter la partie de la pension provenant de la Compagnie (allocations mensuelles et de licenciement), calculée d'après les tarifs de la Caisse Nationale et en considérant le capital comme aliéné, à un total égal au moins à 1 % du traitement moyen des six dernières années de service par année de service.

Le Règlement ne dit d'ailleurs pas où sera versée l'allocation de licenciement, et par qui seront servies les

(1) *Art.* 15 *de la loi du* 20 *juillet* 1886 : « Le déposant qui a stipulé le remboursement à son décès du capital versé peut, à toute époque, faire abandon de tout ou partie de ce capital à l'effet d'obtenir une augmentation de rente, sans qu'en aucun cas le montant total puisse excéder 1.200 francs ».

rentes viagères auxquelles elle donnera naissance ; il dit seulement que la transformation en rentes viagères aura lieu d'après les tarifs de la Caisse Nationale ; il est probable que cette allocation sera également versée à la Caisse Nationale toutes les fois que cela sera possible, et que lorsque les maxima de cet établissement auront été atteints, c'est-à-dire souvent, elle sera conservée par la Compagnie, qui l'ajoutera sur le livret individuel spécial dont nous venons de parler et en servira elle-même la rente (1).

Les rentes viagères provenant de l'allocation de licenciement pourront, sur la demande de l'agent, être versées pour partie sur la tête de sa femme.

L'employé et, s'il est marié, sa femme, se trouvent ainsi titulaires d'un livret de Caisse Nationale des retraites, et, s'il y a lieu, d'un livret spécial complémentaire délivré par la Compagnie. Ces livrets sont leur propriété, mais restent en possession de l'administration, qui les leur restitue dès que l'agent quitte le service du Réseau, quels que soient la date et le motif de

(1) La question est d'autant plus indécise que le régime n'est pas encore entré dans la période de liquidation normale. Il est probable que la Compagnie a entendu se réserver la faculté d'agir sur ce point au mieux de ses intérêts et de ceux de son personnel. Voici quelle est l'opinion de M. Soulier : « Le capital de l'allocation de licenciement nécessaire pour constituer, aux termes des articles 8 et 9, le complément de la pension, est versé par annuité de 500 francs sur chaque tête participante (loi du 26 juillet 1893) à la Caisse de la Vieillesse, à partir du moment de la mise à la retraite de l'agent et conformément à son option. Si le pensionnaire vient à décéder pendant la période des versements successifs, le reliquat non versé du capital de l'allocation indiqué ci-dessus est, en tout en ou partie, d'après l'option exprimée, ou acquise à la Compagnie en cas d'aliénation, ou payée aux ayants droit du pensionnaire en cas de réserve ». Mais nous ne voyons pas où M. Soulier a pu prendre les renseignements sur lesquels il base son opinion (Voir Soulier, *op. cit.*, p. 46, note 2).

ce départ. Du reste, tant que l'agent appartient à la Compagnie, il est tenu au courant du total des versements effectués en son nom et au nom de sa femme, ainsi que des rentes viagères correspondantes, par la délivrance d'un bulletin annuel.

*Pension de l'agent.* — 1° Tout agent remplissant les conditions d'admission à la retraite normale, c'est-à-dire ayant 55 ans d'âge et 25 ans de service, se trouvera titulaire des rentes viagères acquises à la Caisse Nationale, et, s'il y a lieu, à la Compagnie, par le versement de ses retenues et des allocations mensuelles et de licenciement. Nous avons déjà vu que la partie de la pension qui provient de la Compagnie doit, calculée à capital aliéné et comme si toutes les allocations avaient profité à l'agent seul, représenter un minimum de 1 % du traitement moyen des six dernières années, par année de service ; l'allocation de licenciement sera s'il y a lieu augmentée en conséquence. Inversement, un maximum des trois quarts du traitement est fixé pour le total des pensions et l'allocation de licenciement serait diminuée ou supprimée si son adjonction avait pour effet de faire dépasser ce maximum ;

2° Tout agent atteint d'invalidité prématurée peut demander à la Caisse Nationale la liquidation anticipée des rentes requises par lui à cet établissement, suivant les conditions de l'article 11 de la loi de 1886 ;

3° Tout agent, quel que soit âge et la durée de ses services, en cas d'incapacité absolue de travail résultant de blessures reçues dans l'exercice de ses fonctions, aura droit de plus à une allocation de licenciement dont le taux sera calculé et qui sera transformée en rentes viagères de la même manière qu'en ce qui concerne les

agents remplissant les conditions normales. Même minimum garanti pour la partie de la pension provenant de la Compagnie ; même maximum de la retraite totale ;

4° Enfin, tout agent abandonnant le service sans remplir les conditions d'admission à la retraite, quels que soient son temps de service et le motif de son départ, emporte son livret individuel de Caisse Nationale, et, s'il y a lieu, son livret spécial, et par conséquent reste titulaire des rentes différées à 50 et 55 ans, produites par le versement de ses retenues et celui des allocations mensuelles de la Compagnie.

*Pension des femmes d'agents.* — La femme de tout agent se trouve titulaire, même du vivant de son mari, des rentes viagères acquises à la Caisse Nationale ou subsidiairement à la Compagnie, par le versement de la moitié des retenues de son mari, inscrit sur sa tête conformément à l'article 13 de la loi du 20 juillet 1886. L'entrée en jouissance de ces rentes est différée par le Règlement de la Caisse Nationale jusqu'au jour où la bénéficiaire aura 50 ans d'âge, et par le Règlement de la Compagnie jusqu'au jour où le mari aura quitté le service du Réseau. En outre :

1° La femme d'un agent retraité peut bénéficier de la transformation en rentes viagères de la partie de l'allocation de licenciement que son mari a fait verser sur sa tête au moment de la réforme, suivant la faculté qui lui est laissée par le Règlement de la Compagnie ;

2° La veuve d'un agent décédé, à la suite de blessures reçues dans l'exercice de ses fonctions, après 15 ans de service au moins, à condition que le mariage soit antérieur de deux ans au décès du mari, reçoit en capital la moitié de l'allocation de licenciement qui au-

rait été accordée à l'agent s'il avait été mis à la retraite au jour de son décès.

Voici, d'après M. Soulier, quelles seront sous ce Règlement les pensions de l'agent moyen et de sa femme. M. Soulier a supposé que l'allocation de licenciement a été partagée par moitié entre le mari et la femme :

| | | |
|---|---|---|
| *Agent célibataire :* | pension de l'agent... | 861 fr. |
| *Agent marié :* | pension totale du ménage | 829 fr. |
| — | pension du mari au décès de la femme..... | 617 fr. |
| — | pension de la femme au décès du mari..... | 212 fr. |

### 3° Système atténué du recours unique à la Caisse Nationale (P.-O. nouveau)

Tout en restant fidèle aux principes qui font la base du système du recours unique à la Caisse d'Etat, la Compagnie de Paris à Orléans, dans sa nouvelle institution, s'est efforcée, comme le P.-L.-M., mais beaucoup plus efficacement, d'atténuer les principaux des inconvénients qui résultent de l'application de la loi de 1886 et notamment de l'article 13 de cette loi.

Trois moyens lui ont permis d'atteindre ce but, dont deux que nous avons déjà vu mis en œuvre dans le paragraphe précédent. Elle y est arrivée :

1° En usant de certaines facilités laissées par le règlement de la Caisse Nationale en ce qui concerne les versements opérés à titre gratuit ;

2° En conservant par devers elle le montant de ses allocations en faveur de chaque agent, quitte à en faire au départ de l'intéressé l'usage le plus profitable ;

3° En prenant pour partie à sa charge les pensions des veuves.

L'emploi de ces moyens lui a d'ailleurs été facilité par le fait que chez elle l'agent ne subit nominativement aucune retenue sur son traitement, puis par l'usage qu'elle fait comme intermédiaire de la Caisse des dépôts et consignations.

*Pension de l'agent.* — La pension de l'agent se trouve constituée en dehors de toute retenue sur les appointements de l'intéressé, par trois sources de dotations dont le taux est définitivement fixé par le règlement :

1° Par un prélèvement de 10 % sur le produit de la participation aux bénéfices ;

2° Par une allocation dite supplémentaire ;

3° Par une allocation dite de licenciement.

La pension est d'abord constituée par le versement annuel à la Caisse Nationale des retraites d'une somme égale à 10 % du traitement annuel de l'agent ; cette somme est prélevée sur le produit de la participation aux bénéfices établie en faveur du personnel commissionné par l'article 54 des statuts de la Compagnie (1). Nous savons d'ailleurs que cette participation n'atteint plus, depuis longtemps, ce taux de 10 % du traitement ; en fait, l'administration s'est engagée à en compléter le montant jusqu'à ce taux pour tous les agents ayant cinq ans de service au moins.

Ce versement est effectué à la fin de chaque exercice, sur livret individuel, à capital aliéné ou réservé au choix de l'employé, mais sur sa tête seule, qu'il soit célibataire ou non, à l'effet de lui constituer à partir de 50

(1) Voir ci-dessus l'exposé de ce régime de participation aux bénéfices.

ans une rente viagère dont il entrera en jouissance au jour où il quittera le service.

Comme le nouveau règlement du P.-L.-M., ce règlement ne tient donc pas compte des dispositions de l'article 13 de la loi du 20 juillet 1886. Nous avons vu comment pouvait se justifier cette dérogation. Ce système aboutit du reste aux résultats les plus heureux, puisqu'il permet à la Compagnie de favoriser tous ses agents également, qu'ils soient mariés ou non, et sans sacrifier les veuves, dont le sort est quand même très largement assuré, comme nous le verrons tout à l'heure.

Lorsque l'un des maxima fixés par le Règlement de la Caisse Nationale (art. 7, 6 et 10 de la loi du 20 juillet 1886 (1) est atteint, les versements sont effectués à la Caisse d'Epargne et de Prévoyance de Paris, au nom de l'agent.

Les livrets de la Caisse des retraites et de la Caisse d'Epargne sont conservés par la Compagnie, mais ils restent, bien entendu, la propriété des titulaires, et leur sont restitués s'ils quittent la Compagnie pour quelque motif que ce soit et quelle que soit la durée de leurs services. Tous les ans, il est remis à chaque employé un bulletin sur lequel sont mentionnés le montant des versements effectués à son nom et le montant des rentes correspondantes.

La pension de l'agent est, en deuxième lieu, constituée au moyen d'une allocation dite supplémentaire égale à 5 % du traitement des agents comptant de 10 à 15 ans de service commissionné, et à 8 % du traitement des agents comptant plus de 15 ans de service commissionné jusqu'à la 35e année accomplie.

(1) Voir le texte de ces articles, ci-dessus.

Ces allocations supplémentaires sont mensuelles, mais leur montant, au lieu d'être apporté au fur et à mesure à la Caisse de la Vieillesse, est déposé en un compte collectif pour tout le personnel affilié, à la Caisse des dépôts et consignations, « conformément au 5e alinéa de l'article 3 de la loi du 27 décembre 1895 (1) et aux dispositions du décret du 14 octobre 1897 ». Ce n'est qu'au jour de la mise à la réforme que les sommes correspondantes aux allocations supplémentaires de l'agent, majorées des intérêts, sont versées à la Caisse Nationale par l'intermédiaire de la Caisse des dépôts et consignations.

La nécessité d'appliquer la loi du 27 décembre 1895 aux retraites des Compagnies de chemins de fer est, nous le savons, très contestable, mais le système adopté par le P.-O. lui permet, en différant le versement à la Caisse Nationale, de n'allouer ses allocations qu'aux agents admis à la réforme et ainsi de répartir bien plus utilement le montant de ses sacrifices et d'allouer une pension aux veuves d'agents décédés en activité.

Enfin, la pension de l'agent est majorée par le versement à la Caisse Nationale, toujours par l'intermédiaire de la Caisse des dépôts et consignations, et au moment de la mise à la réforme de tout agent ayant dix ans de service commissionné, d'une allocation dite de licenciement variant de 25 à 100 % du dernier traitement de l'agent, suivant la durée de ses services.

Le versement à la Caisse Nationale des allocations supplémentaires et de l'allocation de licenciement est

(1) On trouvera ci-dessus l'exposé du problème de la nécessité d'appliquer la loi de 1895 aux institutions de retraites des Compagnies de chemins de fer.

effectué à capital aliéné et, conformément à la théorie que nous avons tout à l'heure exposée, sur la tête seule de l'agent, qu'il soit marié ou célibataire.

Notons qu'en vertu du paragraphe 2 de l'article 8 du décret du 14 octobre 1897, les transferts ainsi opérés à la Caisse Nationale par l'intermédiaire de la Caisse des dépôts et consignations, ne sont pas soumis au maximum de 500 francs imposé au total des versements annuels par l'article 61 de la loi du 26 juillet 1893, modifiant l'article 7 de la loi du 20 juillet 1886, ce qui permet de les effectuer quel que soit leur montant.

Mais les articles 6 et 10 de la loi de 1886 restent applicables ; aussi le règlement P.-O. nouveau, prévoyant les cas où, soit le montant maximum de la rente viagère, soit la limite extrême d'âge, seraient atteints, dispose que le capital des allocations sera alors versé à une Compagnie d'assurances et converti en rentes viagères.

Ainsi tout agent commissionné du P.-O., soumis au nouveau règlement, lorsqu'il est admis à la réforme après 10 ans au moins de service commissionné, se voit titulaire, à la Caisse Nationale des retraites pour la Vieillesse et subsidiairement (en ce qui concerne les allocations) dans une Compagnie d'assurances, des rentes viagères constituées par le versement des trois sources de dotations que nous venons d'énumérer, et dont il jouira immédiatement s'il a atteint l'âge de 50 ans ou quand il aura atteint cet âge.

Il pourra également se trouver titulaire d'un livret de la Caisse d'Epargne constitué par la portion du produit de la participation aux bénéfices qui n'aurait pu être reçue par la Caisse Nationale.

Tout agent quittant la Compagnie sans être admis à la réforme, quel que soit le motif de son départ et quelle que soit la durée de ses services, se trouvera propriétaire d'un livret de la Caisse des retraites pour la Vieillesse mentionnant les versements des produits annuels de sa participation aux bénéfices majorés jusqu'au taux de 10 % de son traitement à partir de sa cinquième année de service.

Enfin, tout agent quittant la Compagnie pour cause d'infirmités, avant l'âge de 50 ans, peut se pourvoir auprès de l'administration de la Caisse des dépôts et consignations pour obtenir, conformément à l'article 11 de la loi du 20 juillet 1886, la liquidation anticipée des rentes représentées par les versements effectués en son nom à la Caisse Nationale. Sa pension sera augmentée s'il compte plus de dix ans de service par le transfert à cette Caisse des allocations supplémentaires et de licenciement. Lorsque cette liquidation anticipée aura été refusée, l'agent dont les infirmités auront été constatées par le service médical du Réseau, entrera néanmoins en jouissance immédiate de la rente viagère correspondante aux allocations supplémentaires et de licenciement : cette rente sera servie temporairement par la Compagnie elle-même, qui conservera à cet effet le capital des allocations revenant à l'agent, jusqu'au jour où la Caisse Nationale pourra se charger du service de la rente.

*Pension de la veuve.* — Les retraites des agents étant ainsi constituées de la même manière quel que soit l'état civil de chacun d'eux, puisque l'agent bénéficie seul de tout le capital des versements effectués pour lui, comment le règlement nouveau de Paris-Orléans assure-t-il le sort des veuves ?

Il l'assure en prenant à sa charge tous les frais de la pension des veuves d'agents retraités, et, en ce qui concerne les veuves d'agents décédés en activité de service, en utilisant les allocations supplémentaires déposées pour l'agent à la Caisse des dépôts et consignations ainsi qu'une partie de l'allocation de licenciement.

Au moment de la mise à la réforme de tout agent marié ayant 20 ans de services commissionnés au moins, la Compagnie dépose à la Caisse des dépôts et consignations la somme nécessaire pour assurer à la veuve, en cas de prédécès du mari, une rente viagère égale à la moitié de la pension liquidée au profit de l'agent (1) ; au décès du mari, cette somme sera transférée par l'intermédiaire de la Caisse des dépôts et consignations à la Caisse Nationale, et inscrite au nom de la veuve, à capital aliéné. Lorsque la veuve bénéficiaire n'a pas encore atteint 50 ans, le transfert est différé et la rente servie par la Compagnie jusqu'à ce que la Caisse Nationale puisse se charger de la servir.

Les veuves d'agents décédés en activité de service (2) ont droit à une pension de la moitié de celle qui aurait été constituée au mari au moyen des allocations supplémentaires et de licenciement. Cette pension est formée par le transfert à capital aliéné, à la Caisse Nationale, des allocations supplémentaires déposées pour l'agent à la Caisse des dépôts et consignations, augmentées de

(1) En cas de prédécès de la femme, le capital représentatif de la rente éventuelle qui lui était destiné fait retour à la Compagnie.

Les veuves d'agents retraités n'ont droit à la pension indiquée ci-dessus que si le mariage est antérieur de cinq ans au moins à la réforme.

(2) Comme ci-dessus, les femmes divorcées ou contre lesquelles la séparation de corps aurait été prononcée, n'ont droit à aucune pension.

la moitié au moins de l'allocation de licenciement qui serait revenue à l'agent. Quand la veuve bénéficiaire n'a pas encore 50 ans, le transfert est différé et la pension assurée provisoirement par la Compagnie.

En ce qui concerne les orphelins de père et de mère, le Conseil d'administration du Réseau statue dans chaque cas particulier sur les *secours* qu'il pourrait y avoir lieu de leur attribuer ; les orphelins n'ont donc droit à aucune pension et ne peuvent compter que sur la générosité de la Compagnie.

Tel est le régime nouveau de la Compagnie de Paris à Orléans, sur lequel nous nous sommes quelque peu étendus, car il présente le plus grand intérêt, tant à cause de l'application qu'il fait de la loi du 27 décembre 1895, que parce qu'il est arrivé très ingénieusement à éviter, parmi les inconvénients du recours unique à la Caisse Nationale, tous ceux notamment qui résultent des dispositions de l'article 13 de la loi de 1886.

Ce régime étant tout récent encore (il n'est entré en vigueur que le 1er janvier 1905), nous n'avons aucune indication sur les résultats qu'il peut donner : l'ouvrage de M. Soulier est antérieur, et par conséquent ne peut nous renseigner à ce sujet. Mais d'après nos propres calculs, approximatifs, hâtons-nous de le dire, les avantages qui seront désormais assurés à l'agent moyen seront, en tout cas, au moins égaux à ceux déjà considérables qu'il obtenait sous l'ancien régime.

La pension de l'agent moyen sera donc au moins de 1.170 francs, qu'il soit célibataire ou marié. La veuve, au décès de l'agent retraité, obtiendra une pension égale à la moitié de celle de son mari, soit de 585 francs.

Telles sont les trois formes, forme stricte et formes

atténuées, de l'application du système du recours à la Caisse Nationale.

Remarquons que si la première de ces formes obéit pleinement au principe primordial « ressources fixes, pensions variables » et délimite rigoureusement le taux des dotations constitutives des pensions, il n'en est pas de même pour les deux autres, qui font échec au principe sur plusieurs points.

C'est ainsi que le règlement nouveau P.-L.-M. d'une part, garantit un minimum déterminé *a priori* pour la partie de pension provenant des allocations administratives, et d'autre part impose un maximum au total de la retraite.

C'est ainsi également que le règlement nouveau P.-O. enlève toute limite précise au montant de la dotation administrtaive, puisque, en premier lieu et pour ce qui est de la constitution des pensions des agents eux-mêmes, il ne fait qu'indiquer la limite extrême de ses sacrifices (ces allocations ne sont pas versées définitivement et doivent faire retour à la Compagnie si le bénéficiaire éventuel meurt en activité de service et célibataire ou quitte le Réseau sans attendre sa mise à la retraite), et puisque, en second lieu, il s'engage à servir en dehors des allocations fixées, une pension aux veuves des retraités, ce qui apporte de nombreuses causes d'aléa.

Par ces divers points, ces deux derniers règlements se rapprochent des règlements du deuxième groupe, que nous allons maintenant examiner.

## CHAPITRE II

### Les Règlements du second groupe

### I. Premier sous groupe

### (Est, Etat, Midi et P.-L.-M. ancien)

Les règlements de l'Est, de l'Etat, du Midi et du P.-L.-M. (ancien) qui emploient uniquement une Caisse patronale, se distinguent aussi des règlements du groupe précédent par la manière dont sont constituées et calculées les pensions.

Dans les règlements nouveaux du P.-L.-M., du Nord et du P.-O., les ressources fixes constitutives des retraites étaient inscrites sur un livret individuel au nom de chaque employé, et la pension restait égale au total des rentes obtenues par ces versements successifs.

Dans les quatre règlements qui nous occupent maintenant, au contraire, il n'y a plus de compte individuel : tous les capitaux destinés à la formation des pensions pour l'ensemble du personnel sont versés en un compte collectif à un fonds de réserve commun, sur lequel sont prélevées les rentes à servir en vertu des engagements de la Caisse ; le taux de la retraite de chaque agent est, d'autre part déterminé *a priori*, indépendamment du total des versements effectués pour l'intéressé, en fonc-

tion de son traitement des quelques dernières années et de la durée de ses services.

Donc, substitution d'un fonds de réserve collectif au livret individuel, substitution du principe « Ressources variables, pensions fixes », au principe « Ressources fixes, pensions variables ».

Au premier abord il paraîtrait pourtant que dans les institutions du deuxième groupe, les ressources sont, elles aussi, fixes ; les règlements, en effet, indiquent tout à la fois et un taux de retenues et un taux d'allocations. Mais ce n'est là qu'une apparence : en réalité, si le taux des retenues est définitivement déterminé, celui des allocations reste essentiellement indécis.

La fixation d'une dotation invariable serait en effet incompatible avec l'engagement pris par la Caisse d'assurer à l'agent et à sa famille des pensions d'un taux déterminé *a priori*.

La valeur de cet engagement, c'est-à-dire le montant des capitaux nécessaires pour former les rentes auxquelles il peut donner naissance, dépend, en dehors du taux de la mortalité et du taux de l'intérêt, de très nombreux facteurs : âge à l'entrée au service, graduation des traitements successifs, âge à la mise à la retraite ou au décès, état civil de l'intéressé (célibataire, marié, chargé de famille) (1), âges de la femme et des enfants, etc.; ces facteurs varient avec chaque individu ; on ne peut évidemment arriver à les connaître par avance, même d'une manière approchée ; la valeur de l'engagement contracté par la Caisse vis-à-vis d'un

(1) Tous les règlements du 2e groupe, 1er sous-groupe, assurent en effet le sort des orphelins de l'agent jusqu'à l'âge de 18 ans.

agent ne peut par conséquent être couverte par des ressources fixées *a priori*. Dans les règlements du groupe précédent, on déterminait bien définitivement le taux des versements, mais, ne l'oublions pas, on ne promettait aucun taux de pension, tandis que maintenant le montant de la retraite est fixe et garanti indépendamment des versements effectués. D'autre part, la prime versée pour chaque affilié, ensemble de la retenue et de la subvention administrative, loin d'être constante, est essentiellement variable d'une année à l'autre, puisqu'elle est toujours proportionnelle au traitement, dont la valeur est naturellement très mobile. Et ce caractère différencie l'institution d'une Société d'assurances, qui, moyennant le versement de primes annuelles fixes, promet à tel âge une rente viagère de tant.

Mais alors pourquoi les règlements du deuxième groupe indiquent-ils un taux d'allocation en même temps qu'un taux de retenue ? Dans le but de former avec le produit de cette dotation provisoire un fonds de réserve commun qui soit aussi approximativement que possible suffisant et nécessaire pour faire face à l'ensemble des charges de l'institution ; l'allocation indiquée correspond donc à la somme qui, ajoutée au produit fixe des retenues, paraît devoir permettre d'assurer la pension moyenne. En réalité, les Compagnies se sont efforcées, ces dernières années, d'établir aussi étroitement que possible la péréquation entre les ressources et les charges de leurs Caisses, et elles se sont livrées pour cela à des calculs très complexes ; mais comme nous le verrons, ces calculs ne peuvent donner que des résultats approchés.

En indiquant dans leurs règlements le taux prévu de leurs subventions, les Compagnies ont donc simplement

entendu montrer quel était le montant probable, peut-être le minimum de leurs sacrifices. Au fond, elles se sont engagées, moyennant le prélèvement de certaines retenues, à servir à leur personnel telles pensions, et par conséquent, en cas d'insuffisance du fonds de réserve, elles devront combler le manquant sur leurs bénéfices. De même, du reste, si le fonds de réserve devenait manifestement excessif, elles pourraient réduire leurs subventions, voire même, à notre avis, rentrer en possession de ceux de leurs versements qui excéderaient la provision nécessaire.

Cette idée ressort du reste pleinement des règlements eux-mêmes. Le Règlement P.-L.-M. ancien prend bien soin de spécifier : « Le service des pensions est placé sous la responsabilité de la Compagnie. — En conséquence, dans le cas où, pour une cause quelconque, la Caisse des retraites cesserait d'être en mesure de pourvoir par ses ressources propres au service des pensions, la Compagnie serait tenue d'assurer ce service par une dotation complémentaire » (art. 12).

De même le règlement de l'Est, après avoir indiqué un taux d'allocations, dispose : « Cette allocation pourra être modifiée, par décision du Conseil d'Administration, dans les limites et conditions nécessaires et suffisantes pour permettre à la Compagnie de faire face aux engagements résultant du présent Règlement » (art. 3 — 4°).

Cette idée découle également de la place occupée dans le règlement du Midi, à la suite de l'énoncé des engagements pris par la Compagnie, par la disposition indiquant le taux de la subvention administrative, taux fixé, spécifie l'article 26, « quant à présent ».

Nous ne trouvons, il est vrai, aucune disposition correspondante dans le décret du 12 juillet 1902, qui règle l'organisation de la Caisse des retraites du Réseau de l'Etat ; mais nous remarquons que parmi les sources de dotation de cette Caisse, telles qu'elles sont énumérées par l'article 2, figurent : « les dons à titre divers ou les subventions supplémentaires qui pourraient être fournies par l'administration ».

Nous avons d'ailleurs vu, au cours de l'Etude de l'Historique des institutions de retraites des Grands Réseaux de chemins de fer français, que les administrations de ces réseaux s'étaient toujours, quoiqu'il dût leur en coûter, considérées comme tenues de garantir aux affiliés les avantages promis en vertu de leurs règlements.

Nous pouvons donc dire que si dans tous les règlements du deuxième groupe, premier sous-groupe, le taux des retenues est fixé, celui des allocations est essentiellement variable, les diverses Compagnies s'étant engagées à fournir des pensions calculées *a priori*, indépendamment des versements effectués, et quelle que soit la situation de la Caisse. Nous verrons d'ailleurs qu'il en est de même dans les règlements du deuxième sous-groupe.

Le fonds de réserve n'est en somme que la provision présumée nécessaire pour le payement des pensions promises par la Compagnie. Les capitaux et les valeurs qui le représentent constituent entre les mains de la Compagnie un dépôt, le gage des droits des pensionnés et affiliés, aussi doit-il en principe être égal à la valeur de ces droits ; mais une telle péréquation ne peut être atteinte rigoureusement en fait, étant donné la manière dont sont calculées les pensions.

Nous allons étudier le fonctionnement des Caisses de l'Est, du Midi, de l'Etat et du P.-L.-M. (ancien), ce qui nous sera d'autant plus facile que ces quatre Compagnies ont adopté des organisations à peu près identiques.

*Gestion de la Caisse.* — « Les Caisses forment un service spécial dans la comptabilité de la Compagnie, sans donner naissance à une personne juridique distincte de la Société qui exploite le réseau, bien que celle-ci gère ou fasse gérer, sous sa surveillance immédiate, le fonds créé par les cotisations des employés et par les subventions » (1).

La Caisse patronale est en effet gérée par une Commission généralement composée de membres du Conseil d'Administration et du Directeur. Remarquons cependant que les Réseaux de l'Etat et du Midi admettent dans cette Commission des agents et ouvriers, désignés par le Ministre des Travaux publics sur l'Etat, élus par leurs collègues sur le Midi : l'immixtion des employés dans la gestion de la Caisse se justifie plutôt par l'intérêt que le personnel a à l'application stricte du Règlement des retraites, que par celui qu'il peut avoir à la bonne administration du fonds de réserve, qu'il alimente en partie par ses retenues il est vrai, mais dont la situation est sans influence sur le service des pensions, puisque la Compagnie est responsable de ce service (2).

La Commission de la Caisse des retraites est chargée de contrôler l'exécution du Règlement, en particulier de

(1) J. Lefort, *op. cit.*, t. II, p. 201.

(2) L'idée de l'immixtion du personnel dans la gestion de la Caisse a été reprise dans les projets et propositions de loi qui ont vu le jour ces dernières années, sur les retraites dans les chemins de fer.

surveiller l'emploi du fonds de réserve (1) et de statuer sur les questions auxquelles peut donner lieu la liquidation des pensions.

La Commission rend compte de ses opérations à la fin de chaque exercice, et son rapport est distribué aux affiliés, qui sont ainsi tenus au courant de la situation de la Caisse.

Les frais de gestion sont supportés par l'administration du Réseau, sauf pourtant sur le Midi, où ils sont prélevés sur le fonds de réserve (ce qui du reste revient au même, puisque la Compagnie est toujours prête à combler les déficits).

*Dotation de la Caisse.* — La Caisse ainsi gérée reçoit toutes les ressources destinées à constituer les pensions. Ces ressources sont de trois sortes :

1° Retenues sur le traitement des agents ;

2° Allocations administratives ;

3° Autres sources de dotations.

1° *Les retenues sur les traitements des agents.* — Ces retenues sont obligatoires ; prélevées d'office et directement par l'administration, chaque mois, elles sont versées immédiatement à la Caisse des retraites.

Le taux de ces retenues est définitivement fixé par le règlement : il varie suivant les réseaux de 3 à 6 % du traitement de l'agent (2) ; certaines Compagnies ajoutent aux retenues mensuelles des retenues du premier douzième de toute augmentation d'appointement, ce qui re-

(1) Certains règlements, du reste, indiquent limitativement les placements qui peuvent être faits des capitaux du fonds de réserve (Est, art.5). — Le décret du 12 juillet 1902, en ce qui concerne la Caisse de l'Etat, pose quelques règles pour la gestion de ce fonds dans l'art. 16.

(2) Voici quels sont les taux de ces retenues dans les quatre règlements qui nous occupent : 3 % sur l'Est ; — 5 %, plus le premier

présente annuellement, d'après M. Soulier, de 0.15 à 0.35 % des appointements (1).

Le taux des retenues est donc proportionnel aux traitements des agents et ouvriers. Mais qu'entendre par traitement ? Cette question, qui avait peu d'importance dans le système précédent, prend au contraire ici un intérêt considérable, puisque, comme nous le verrons tout à l'heure, le montant des allocations provisoires et celui des pensions est déterminé d'après les traitements soumis à la retenue pendant les dernières années de service. Aussi les Compagnies ont-elles en général soigneusement délimité les émoluments des agents qui sont soumis à la retenue.

Certains agents en effet ont en plus de leur traitement fixe un traitement éventuel qui, étant donné son importance (2) et d'autre part sa régularité effective, mérite d'être pris en considération, non seulement pour le calcul des retenues, mais aussi pour celui des pensions.

Aussi la plupart des Compagnies ont-elles spécifié que ces émoluments éventuels, primes d'économie de combustible et de graissage accordées à certains agents de la traction, primes de régularité accordées à certains agents de l'exploitation, seraient considérés comme faisant partie du traitement proprement dit et comme tels soumis à la retenue.

douzième de toute augmentation, sur l'Etat ; — 3 %, plus le premier douzième de toute augmentation, sur le Midi ; — 6 % sur le P.-L.-M. (ancien règlement).

(1) P. Soulier, *op. cit.*, p. 164.

(2) Sur le Réseau de l'Etat, les primes d'économie s'élèvent en moyenne à 940 francs pour les mécaniciens, soit au tiers de leur salaire, et à 440 francs pour les chauffeurs, soit un cinquième de leur salaire (Rapport du Ministre des Travaux publics au Président de la République, 20 septembre 1905, *Journal officiel* du 29 septembre 1905, p. 5.797).

Notons d'autre part que certains Règlements exemptent de la retenue la partie des appointements qui dépasse un certain maximum (1) ; en effet, au delà d'un certain chiffre, il n'est plus tenu compte de l'excédent du traitement pour le calcul de la retraite ; il n'y a donc pas lieu de faire subir une retenue à l'agent pour cet excédent.

Les retenues ainsi prélevées obligatoirement restent d'ailleurs la propriété de l'agent auquel (ou à la famille duquel) elles sont remboursées lorsqu'il quitte la Compagnie sans avoir droit à pension.

2° *Les allocations administratives.* — Ces allocations administratives se décomposent en réalité en deux parties :

Une première partie est fixée par le règlement et son taux varie, suivant les Compagnies, de 10 à 16 % du traitement soumis à la retenue (2), ce qui porte le taux total des allocations fixes entre 15 et 19.15 % des traitements des agents, taux que les administrations ont jugé, d'après des calculs approximatifs, suffisant pour faire face en moyenne aux engagements pris vis-à-vis de leur personnel. Nous verrons plus loin par quels calculs les Compagnies ont obtenu ces chiffres et pourquoi ces résultats ne peuvent être qu'approximatifs ; bornons-nous, pour le moment, à constater que la seule différence entre les taux de ces dotations provisoires dans les

(1) Ce maximum est fixé à 18.000 francs sur l'Est, et à 16.000 francs sur le Midi.

(2) Le taux des allocations fixes est de 12 % sur l'Est, de 10 % sur l'Etat, de 16 % sur le Midi et de 10 % sur le P.-L.-M. (ancien règlement), ce qui porte le total des ressources fixes des diverses Caisses à 15 (Est), 15,15 (Etat), 19,15 (Midi) et 16 (P.-L.-M. ancien) % des traitements des agents.

différentes Compagnies, alors que les charges assumées sont sensiblement les mêmes, montre le caractère approximatif des résultats obtenus.

La deuxième partie représente les sommes que l'administration peut avoir à ajouter à ses allocations normales pour faire face aux charges de la Caisse (subventions supplémentaires qui pourraient être fournies par l'administration, sur l'Etat, etc., etc.).

3° *Sources diverses de dotation.* — Le fonds de réserve est, enfin, alimenté par diverses sources de dotation qui, en dehors du produit du placement des capitaux de la Caisse, sont aléatoires et, du reste, sans importance (Dons à titre divers principalement) (1).

*Pensions des agents (conditions de liquidation et taux).* — 1° *Pensions ordinaires.* — Les conditions d'âge et de service requises pour l'admission à la retraite ordinaire sont les mêmes dans les quatre règlements qui nous occupent : 55 ans d'âge et 25 ans de service commissionné. Notons cependant que le Réseau de l'Etat fait une situation particulièrement favorable aux mécaniciens, chauffeurs et autres agents des trains : la pension de ceux de ces agents qui sont dans l'incapacité de faire aucun service après 50 ans d'âge et 20 ans de service, est liquidée comme s'ils avaient 55 ans d'âge et 25 ans de service ; nous avons vu comment pouvait se justifier cette exception.

Le taux de la retraite ordinaire assurée aux agents est également, à peu de chose près, le même dans les quatre règlements.

(1) D'après M. Soulier, *op. cit.*, p. 102, les recettes diverses représentent, relativement aux autres ressources, un quantum presque négligeable (1,5 % pour l'ensemble des Compagnies).

Sur l'Etat, le Midi et le P.-L.-M. (ancien), il est égal à autant de cinquantièmes du traitement moyen soumis à la retenue de l'agent pendant ses six dernières années de service (ou pendant les six années les plus avantageuses pour lui) (1) qu'il a effectué d'années de service commissionné.

Sur l'Etat, le taux est légèrement plus faible ; la pension ordinaire promise est composée : 1° d'un soixantième du même traitement moyen pour chaque année de service commissionné effectuée avant l'âge de 30 ans ; 2° d'un cinquantième pour chaque année après 30 ans, et 3° d'un soixantième pour chacune des années ultérieures.

Des maxima sont fixés par les règlements : les pensions ne peuvent dépasser les 3/4 du traitement moyen de base sur l'Est et l'Etat, et les 2/3 sur le Midi, ni les chiffres absolus de 9.000 francs sur l'Est, 6.000 francs sur l'Etat, 8.000 francs sur le Midi et 12.000 francs sur le P.-L.-M. (ancien).

L'Est et l'Etat garantissent enfin les minima de 600 et 360 francs.

2° *Pensions exceptionnelles.* — En dehors des pensions ordinaires, des pensions exceptionnelles sont liquidées à des conditions diverses.

Ces pensions, déterminées d'après le même mode de calcul que les pensions ordinaires, sont accordées en général :

1° Aux agents mis à la retraite d'office et par anticipation, sous certaines conditions d'âge, suivant le droit que s'est réservé l'administration du Réseau ;

(1) Sur le P.-L.-M. « ou pendant toute la durée des services si ce décompte est plus avantageux ».

2° Aux agents ayant 15 ans de service, quel que soit leur âge, lorsqu'ils sont réformés pour infirmités prématurées, ou lorsque leur emploi est supprimé ;

3° Aux agents, quels que soient leur temps de service et leur âge, lorsqu'ils sont réformés pour infirmités prématurées contractées en service (1);

4° Enfin, signalons que tout agent du réseau de l'Etat se retirant après 15 ans de service commissionné, a droit, quel que soit le motif de son départ, à une pension à jouissance différée jusqu'à l'âge de 55 ans.

*Pensions des veuves et orphelins.* — 1° *L'agent est décédé titulaire d'une pension.* — La pension de l'agent retraité est réversible pour moitié sur la tête de la veuve remplissant certaines conditions (2), et à défaut de veuve habile à recevoir la pension, sur la tête des orphelins de l'agent jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge de 18 ans.

2° *L'agent est décédé en activité de service.* — Lorsque l'agent avait plus de 15 ans de service, une pension égale à la moitié de celle qu'il aurait obtenue s'il avait été mis à la retraite au jour de son décès, est attribuée à la veuve remplissant certaines conditions (2) ou à défaut aux orphelins de l'agent âgés de moins de 18 ans.

Au décès de la veuve pensionnée, sa pension est elle-

(1) Le règlement de l'Etat, cependant, exige que l'agent ait accompli 15 ans de service.

(2) Pour que la veuve ait droit à la réversibilité, il faut, dans tous les règlements :

1° Que le mariage soit antérieur de 2 à 5 ans au jour où l'agent a quitté le service ;

2° Qu'aucune séparation de corps n'ait été prononcée contre la femme ;

3° Que le mariage n'ait pas été rompu par le divorce.

même réversible sur la tête des orphelins de l'agent âgés de moins de 18 ans.

*Restitution des retenues.*— Les retenues, nous l'avons déjà dit, restent la propriété de l'agent ; elles lui sont restituées avec ou sans intérêts lorsqu'il quitte la Compagnie sans avoir droit à la pension, quel que soit le motif de son départ.

De même lorsque l'agent meurt en activité sans laisser aux siens de droit à une pension, les retenues sont remboursées avec ou sans intérêts à la veuve ou aux orphelins sur tous les réseaux, à défaut de veuves et d'orphelins aux ascendants sur le réseau de l'Est, et aux héritiers quels qu'ils soient sur le réseau de l'Etat.

Telle est l'organisation, très complète, des règlements qui ont recours uniquement à une Caisse patronale. Voici les chiffres de pension qu'obtiendra l'agent moyen de M. Soulier sous chacun de ces règlements :

*Pension de l'agent* (qu'il soit marié, célibataire ou veuf) : sur l'Est : 1.092 francs.

Sur l'Etat, le Midi et le P.-L.-M. (ancien règlement) : 1.123 francs.

*Pension de la femme ou des orphelins âgés de moins de* 18 *ans, au décès de l'agent :*

Sur l'Est : 546 francs.

Sur l'Etat, le Midi et le P.-L.-M. (ancien règlement) : 562 francs.

## CHAPITRE III

### Les Règlements du second groupe (*suite*)

### II. Deuxième sous-groupe (Ouest et P.-O. ancien)

Nous comprendrons dans ce sous-groupe les règlements qui, tout en ayant recours à la Caisse Nationale des retraites pour la Vieillesse, font intervenir la Compagnie, soit au moyen d'un fonds spécial de réserve, soit sur ses fonds généraux d'exploitation, pour porter la pension de chaque agent à un taux déterminé *a priori*.

Nous retrouvons donc ici l'application du principe « Ressources variables, pensions fixes » ; et en effet les règlements qui vont faire l'objet de ce chapitre ont en somme beaucoup de points communs avec ceux du premier sous-groupe, dont nous les avons du reste rapprochés.

Au premier abord, on serait pourtant tenté de croire que le fonds spécial de retraite et la Caisse générale de la Compagnie ne jouent ici que le rôle de suppléants que jouent, dans le système du recours unique à la Caisse Nationale, la Caisse d'Epargne ou la Société d'assurances sur la vie ou la Compagnie elle-même. Mais ce serait là une grave erreur : il ne faut pas oublier, en effet, qu'ici le taux des pensions est fixe, la Compagnie doit donc in-

tervenir non seulement pour suppléer à l'insuffisance des limites de la loi du 20 juillet 1886, mais encore pour compléter les pensions jusqu'au taux déterminé *a priori* qu'elle s'est engagée à assurer aux agents. La Compagnie est donc ici, tout comme dans le sous-groupe précédent, responsable de la pension promise, et le taux des allocations est de même essentiellement variable, puisque en cas d'insuffisance des ressources prévues la Compagnie devra apporter des subventions complémentaires.

En somme, en versant une partie des fonds constitutifs des retraites à la Caisse d'Etat, les règlements ne font, ici, qu'opérer un placement commode, mais plus ou moins avantageux.

Les deux règlements qui composent le deuxième sous-groupe, ceux de l'Ouest et de Paris-Orléans (ancien) [nous avons dit que nous étudierions à part le Nord (ancien)], complètent le recours à la Caisse Nationale, soit en faisant intervenir un fonds spécial de retraites, et c'est le cas de l'Ouest, soit par des prélèvements sur les fonds généraux d'exploitation, et c'est le cas du P.-O. (ancien). D'où deux types voisins que nous allons examiner successivement.

### I. Recours a la Caisse Nationale complété par l'emploi d'un fonds spécial de retraites (Ouest)

Les pensions, dans le régime de l'Ouest, se décomposent en deux parties correspondant aux deux principales sources de dotations de l'institution :

L'une, qui est constituée par le versement des retenues de l'agent, est servie par la Caisse Nationale et subsidiairement par la Compagnie elle-même ;

L'autre provenant d'allocations administratives et qui

doit, ajoutée à la première partie, être suffisante pour porter la retraite totale au taux promis, est servie sur le fonds spécial de retraites de la Compagnie.

1° *Constitution d'une partie de la pension à la Caisse Nationale.* — La première partie de la pension est constituée au moyen de retenues obligatoires sur le traitement de l'agent. Le taux de ces retenues est fixé définitivement proportionnellement au traitement annuel (4 % de ce traitement, plus le premier douzième de toute augmentation). Le prélèvement en est exercé d'office chaque mois, et le produit, versé par l'intermédiaire de la Compagnie, chaque trimestre, à la Caisse Nationale.

Ces versements sont effectués au nom de chaque agent sur livret individuel, conformément au Règlement de la Caisse Nationale et notamment à capital réservé ou aliéné, au choix de l'agent, et s'il est marié par moitié sur sa tête et sur celle de sa femme, à l'effet de constituer aux intéressés une rente viagère à partir de l'âge de 50 ans, étant entendu que l'entrée en jouissance sera différée tant que l'agent restera au service de la Compagnie.

Lorsque les limites imposées par les articles 7, 6 et 10 de la loi du 20 juillet 1886 sont atteintes, soit en ce qui concerne le total des versements d'une année ou celui de la pension inscriptible sur une tête, soit en ce qui concerne l'âge de la liquidation, les retenues sont conservées par la Compagnie, qui les inscrit sur un livret individuel au nom de chaque ayant droit, et se charge de les faire fructifier et de les transformer en rentes viagères suivant les conditions de la Caisse Nationale.

Telle est la première partie de la pension, formée uniquement par les retenues de l'agent et dans la constitution de laquelle le fonds de retraite patronale n'intervient en rien ; la Compagnie peut bien intervenir, mais directement et du reste seulement pour jouer le rôle de suppléant que jouent la Caisse d'Epargne et la Société privée d'assurances dans les règlements nouveaux du Nord et du P.-O.

2° *Constitution d'une partie de la pension au fonds spécial de retraites.* — A cette première partie de la pension viennent s'ajouter des rentes complémentaires servies par un fonds spécial de retraites. Ce fonds spécial est uniquement alimenté par les allocations administratives, les dons volontaires qui pourraient être faits à l'institution de retraites et les produits du placement des capitaux de réserve, sans qu'aucun prélèvement sur le salaire des agents y soit versé.

Les allocations administratives, dont le taux est fixé à 12 % du traitement annuel, plus le premier douzième de toute augmentation, sont en réalité absolument indéterminées, puisque le fonds spécial qu'elles constituent doit se trouver à même de faire face à des engagements dont il est impossible de calculer d'avance la valeur. Ce fonds spécial de retraites n'est, suivant l'expression du règlement (art. 4), que « la provision présumée nécessaire pour le payement de la part à la charge de la Compagnie dans le montant des pensions ». La Compagnie, en réalité, répond des pensions promises en cas d'insuffisance de cette réserve.

Les rentes complémentaires doivent, ajoutées à la pension liquidée à la Caisse Nationale, élever le total de la retraite à un taux fixé d'après le temps de service

et le traitement des dernières années. Nous retrouvons donc ici l'application du principe « Ressources variables, pensions fixes », et en somme le fonctionnement de ce système est très voisin de celui qui est adopté par l'Est, l'Etat, le Midi et le P.-L.-M. (ancien) : la seule différence provient de ce que la Compagnie s'adresse à la Caisse Nationale pour faire transformer en rentes viagères une partie des ressources de l'institution, partie relativement faible du reste.

Le fonds spécial de réserve n'est qu'une Caisse patronale de retraite, qui est gérée et qui fonctionne comme celles du premier sous-groupe.

Nous n'insisterons donc pas sur l'organisation du règlement de l'Ouest, qui est pour partie celle des règlements du premier groupe (versements à la Caisse Nationale, adaptation à la loi de 1886), pour partie et surtout celle des règlements du premier sous-groupe (gestion de la Caisse, allocations, etc.).

*Pension de l'agent.* — La pension totale de retraite assurée à tout agent remplissant les conditions ordinaires d'admission à la réforme (55 ans d'âge et 25 ans de service pour les agents des trains, et 60 ans d'âge et 30 ans de service pour les autres agents) est égale à la moitié du traitement moyen soumis à la retenue des six dernières années de service (ou des six années les plus avantageuses pour l'agent) avec addition d'1/60e par année de service au delà de 25 ou 30 ans; ce calcul étant fait comme si toutes les retenues de l'agent avaient été versées sur sa tête seule (qu'il soit célibataire ou marié) et à capital aliéné.

Le maximum de la pension totale de retraite est fixé aux 2/3 du traitement moyen de base, sans pouvoir

excéder le chiffre absolu de 10.000 francs. Le minimum est de 500 francs.

Des pensions exceptionnelles dont le taux est également calculé *a priori* d'après le traitement des six dernières années et le temps de service sont assurées aux agents mis d'office et par anticipation à la retraite à 50 ans d'âge et 20 ans de service au moins, et aux agents remplissant les conditions de la Caisse Nationale pour la liquidation anticipée (1).

Enfin, tout agent quittant la Compagnie, pour quelque motif que ce soit et quel que soit son temps de service, emporte le livret de Caisse Nationale, sur lequel ont été portées ses retenues, et s'il y a lieu le livret individuel mentionnant celles de ses retenues qui, n'ayant pu être versées à la Caisse Nationale, ont été conservées par la Compagnie.

*Pensions des veuves et orphelins.* — La pension de tout agent retraité est, sous certaines conditions, réversible pour moitié sur sa veuve : la rente due à la

(1) Les agents mis d'office et par anticipation à la retraite après 50 ans d'âge et 20 ans de service au moins, reçoivent, du fonds spécial de réserve, une pension suffisante pour former, avec la rente acquise à la Caisse Nationale et dans les conditions indiquées ci-dessus, une retraite totale de 25/60e dans le service des trains et 20/60e dans le service ordinaire. — Maximum, 30/60e. — Minimum, 500 francs.

Les agents remplissant les conditions exigées par l'art. 11 de la loi du 20 juillet 1886, pour la liquidation anticipée de la pension, reçoivent, du fonds spécial de réserve, quels que soient leur âge et la durée de leurs services, une pension suffisante, pour former, avec la rente acquise à la Caisse Nationale et dans les conditions indiquées ci-dessus, une retraite totale égale à autant de fois 1/60e du traitement moyen des six dernières années, qu'ils auront d'années de service. Minimum de 6/60e, pourvu que les années de service soient au nombre de trois au moins, ou que l'incapacité de travail résulte de blessures reçues dans l'exercice des fonctions.

veuve par le fonds de réserve de la Compagnie sera obtenue en déduisant du montant de la moitié de la pension totale du mari, la rente produite par les versements des retenues faits sur la tête de la femme à la Caisse Nationale, le tout à capital aliéné. La pension de la veuve se trouve donc, comme celle de l'agent, divisée en deux parties, l'une servie par la Caisse Nationale, l'autre complémentaire servie par le fonds spécial de réserve. Lorsque la veuve n'aura pas 50 ans au décès de l'agent, la rente acquise à la Caisse Nationale lui sera provisoirement servie par la Compagnie.

A défaut de veuve habile à recevoir la pension et au décès de la veuve, la réversibilité a lieu au profit des orphelins de l'agent âgés de moins de 18 ans.

Les veuves d'agents décédés en activité après 50 ans d'âge et 20 ans de service auront droit à la partie réversible de la pension du mari comme si celui-ci avait été admis à la retraite au jour de sa mort. A défaut de veuve, la réversibilité a lieu au profit des orphelins comme ci-dessus.

Les veuves ou les orphelins des agents décédés en activité avant 50 ans d'âge et 20 ans de service, mais après 15 ans de service et quel que soit leur âge, auront droit dans les mêmes conditions à l'attribution de la moitié d'une pension calculée à raison d'1/60$^{e}$ du traitement moyen des six dernières années par année de service.

Nous voyons donc qu'au point de vue des avantages qu'il assure aux agents et à leurs familles, le règlement de l'Ouest paraît également très voisin de ceux qui emploient uniquement une Caisse patronale. Mais ce n'est là qu'une apparence.

Voici, d'après les calculs de M. Soulier, qui n'ont été faits que pour les agents des trains, les résultats qu'obtiendra l'agent moyen :

| | | |
|---|---|---|
| *Agent célibataire :* | pension de l'agent.. | 1.092 fr. |
| *Agent marié :* | pension totale du ménage | 1.062 fr. |
| — | pension du mari au décès de la femme..... | 912 fr. |
| — | pension de la femme au décès du mari..... | 516 fr. |

Nous retrouvons donc ici la différence de traitement entre agents, suivant qu'ils sont célibataires ou mariés, que nous avons déjà constatée dans les résultats du règlement Nord nouveau. Nous allons voir que cet inconvénient, le règlement P.-O. ancien, comme le P.-O. nouveau, est parvenu à le faire disparaître.

### II. Recours a la Caisse Nationale avec intervention de la Compagnie sur ses fonds généraux d'exploitation (P.-O. Ancien)

Le régime du P.-O. (ancien) se distingue essentiellement du régime de l'Ouest, par la substitution de l'intervention directe de la Compagnie sur ses fonds d'exploitation, à l'emploi d'un fonds spécial de retraites; mais à cette première différence viennent s'en ajouter bien d'autres non moins importantes que nous allons faire ressortir.

Les pensions du personnel commissionné du P.-O. (ancien) se décomposent, comme celles de l'Ouest, en deux parties correspondantes aux deux sources de dotation de l'institution et aux deux Caisses chargées du

service des pensions. Mais la Compagnie de Paris à Orléans, nous le savons, n'exerce aucune retenue sur le salaire de ses agents ; les retenues sont donc remplacées par un prélèvement sur la participation aux bénéfices créée par l'article 54 des statuts (1).

Donc, la première partie de la pension est constituée par le versement à la Caisse Nationale d'un prélèvement de 10 % du traitement sur la participation aux bénéfices de l'agent.

La deuxième partie est formée par une allocation administrative dite de réforme, transformée en rentes viagères servies par la Compagnie ou des Administrations publiques ou privées qu'elle se substitue à cet effet ; cette deuxième partie doit être suffisante pour porter le total de la retraite à un taux déterminé *a priori* par le règlement.

1° *Constitution d'une partie de la pension à la Caisse Nationale.* — La première partie de la pension est constituée par un prélèvement égal à 10 % du traitement de chaque agent opéré sur le produit de sa participation aux bénéfices. En fait, nous le savons, cette participation aux bénéfices n'atteint plus actuellement, et de beaucoup ce taux de 10 % du traitement ; aussi la Compagnie s'est-elle engagée à en compléter le montant jusqu'à ce taux pour tout agent ayant cinq ans de service commissionné.

Le produit de la participation, ainsi complété, est versé par l'intermédiaire de la Compagnie, à la fin de chaque exercice, à la Caisse Nationale des retraites pour la Vieillesse.

(1) Nous avons exposé ci-dessus l'organisation de cette participation aux bénéfices.

Ces versements sont effectués au nom de chaque agent, sur livret individuel, conformément au Règlement de la Caisse Nationale, et notamment à capital aliéné ou réservé au choix de l'agent, mais *toujours sur sa tête seule, qu'il soit marié ou non*, à l'effet de lui constituer à partir de 50 ans, une rente viagère avec entrée en jouissance différée tant qu'il restera au service du Réseau.

Nous retrouvons donc ici la dérogation aux prescriptions de l'article 13 de la loi de 1886, que nous avons déjà signalée lors de l'examen des règlements P.-L.-M. et P.-O. nouveaux.

Lorsque l'une des limites de la Caisse Nationale est atteinte, les versements sont effectués à la Caisse d'Epargne et de Prévoyance de Paris aux conditions de cet établissement.

2° *Service d'une partie de la pension par la Compagnie elle-même.* — Cette première partie de la pension est complétée, pour tout agent mis à la réforme après 20 ans de service et 50 ans d'âge au moins, par une rente viagère servie, du moins en principe, par la Compagnie, et constituée, d'après les tarifs de la Caisse Nationale et à capital aliéné, au moyen d'une allocation de réforme. Cette allocation de réforme, égale au moins au montant d'une année du dernier traitement, est augmentée s'il y a lieu de manière à porter la retraite totale de l'agent à un taux fixé *a priori* par le Règlement. Cette rente viagère complémentaire peut être assurée, suivant la faculté que s'est réservée la Compagnie, par des Administrations publiques (Caisse Nationale) ou privées (entreprise d'assurances sur la vie), qui reçoivent alors le montant de l'allocation de réforme.

Les dispositions que nous venons de résumer ne s'occupent, comme nous avons pu en juger, que de la pension de l'agent lui-même : nous verrons tout à l'heure comment le sort des veuves et des orphelins a été assuré.

*Pension de l'agent.* — Tout agent remplissant les conditions ordinaires (55 ans d'âge et 25 ans de service commissionné) et admis à la réforme par le Conseil d'Administration, a droit à une retraite totale égale à la moitié du traitement moyen de ses six dernières années et augmentée d'1/40$^{e}$ de ce même traitement par année d'âge ou de service supplémentaire (au delà de 55 ans d'âge et 25 ans de service). Le calcul de la rente acquise à la Caisse Nationale par le versement des 10 % de participation aux bénéfices ou qui aurait pu y être acquise par les sommes versées subsidiairement à la Caisse d'Epargne, est fait en considérant le capital comme aliéné si l'agent est célibataire, et comme réservé si l'agent est marié ; néanmoins, tout agent marié depuis plus de cinq ans, au moment de son admission à la réforme, peut demander que la pension de retraite qui lui est allouée soit éventuellement réversible pour moitié sur la tête de sa veuve pendant sa vie entière, et en cas de prédécès de sa veuve sur la tête de ses enfants jusqu'à l'âge de 18 ans ; et alors le calcul de la rente acquise est fait en considérant le capital comme aliéné.

Tout agent admis à la retraite pour infirmités précoces après 50 ans d'âge et 20 ans de service, a droit à une pension obtenue et calculée de la même manière que la pension ordinaire, mais diminuée de 1/40$^{e}$ du traitement moyen de base par année de service et de 1/80$^{e}$ par année d'âge qui lui manquerait pour atteindre la double condition de 25 ans d'âge et 25 ans de service.

Enfin, tout agent quittant la Compagnie, pour quelque motif que ce soit et quelle que soit la durée de ses services, conserve le produit de sa participation aux bénéfices complétée à 10 % de son traitement, puisqu'il emporte son livret de Caisse Nationale (et s'il y a lieu son livret de Caisse d'Epargne) ; il se trouve donc titulaire d'une pension différée jusqu'à 50 ans, ou, en cas d'incapacité prématurée, d'une pension immédiate, suivant les conditions de liquidation anticipée de l'article 11 de la loi de 1886.

Le maximum de la pension de retraite est fixé aux trois quarts du traitement moyen des six dernières années.

*Pensions des veuves et orphelins.* — La veuve d'un agent retraité a droit à la réversibilité de la moitié de la pension de son mari, mais seulement si celui-ci, marié depuis cinq ans au moins au moment de sa réforme, a demandé qu'il en soit ainsi en consentant à ce que dans le calcul de sa propre pension les capitaux versés en son nom à la Caisse Nationale soient considérés comme aliénés. La pension ainsi acquise à la veuve est, au décès de celle-ci, réversible sur la tête des orphelins de l'agent âgés de moins de 18 ans.

Pour tout agent veuf, la pension est, de droit, réversible par moitié sur la tête des orphelins de moins de 18 ans.

La veuve d'un agent décédé en activité après 50 ans d'âge et 20 ans de service, a droit sous certaines conditions (1) à une pension : pour fixer le montant de

(1) Les veuves dont le mariage ne serait pas de cinq ans au moins antérieur au décès de leur mari, les femmes divorcées ou celles contre lesquelles la séparation de corps aurait été prononcée, ne sont pas admises au bénéfice de cette mesure.

cette pension, on admet que la moitié du capital versé à la Caisse Nationale et à la Caisse d'Epargne au nom du mari revient à la veuve et est placé par elle, à capital aliéné, au taux de la Caisse Nationale ; la rente complémentaire à ajouter à la rente ainsi déterminée doit être telle que la pension totale atteigne la moitié de celle dont aurait dû réglementairement jouir le mari s'il avait été mis à la réforme au moment de son décès (1).

Pour ce qui est des orphelins laissés par un agent décédé en activité après 50 ans d'âge et 20 ans de service, il est statué dans chaque cas sur les secours temporaires à leur allouer.

Les pensions ainsi accordées aux veuves et orphelins, de même que les pensions complémentaires des agents, sont servies par la Compagnie sans qu'aucun fonds spécial de réserve soit constitué.

Voici les résultats auxquels ce système très complexe aboutit, d'après les calculs de M. Soulier, en ce qui concerne l'agent moyen (en supposant que tous les versements à la Caisse Nationale ont été effectués à capital aliéné, comme toujours) :

Pension de l'agent (qu'il soit célibataire ou marié) : ..... 1.170 fr.

(1) Ces dispositions sont assez complexes. Nous avons reproduit les termes du règlement. En somme, la Compagnie suppose que l'agent a, comme il en avait le droit, versé la moitié des 10 % de sa participation aux bénéfices, à capital réservé ; cette moitié des capitaux versés reviendrait donc, au décès du mari, à la veuve qui la placerait à la Caisse Nationale sur sa propre tête et à capital aliéné ; la Compagnie complète la rente que la veuve aurait ainsi acquise, en y ajoutant une rente suffisante pour porter le total de la pension à la moitié de celle à laquelle aurait eu droit le mari, s'il avait été mis à la retraite au jour de son décès. C'est ainsi du moins que nous interpréterons les termes assez obscurs de l'article 16 du règlement P.-O. (ancien).

Pension de la veuve ou des orphelins de l'agent retraité :..... 585 fr.

Ces résultats sont ceux que nous avons approximativement indiqués comme devant être obtenus par l'application du règlement P.-O. nouveau. Les deux règlements ont en effet beaucoup d'analogies malgré bien des différences.

*Comparaison des Règlements ancien et nouveau de la Compagnie de Paris à Orléans.* — Le plan que nous avons choisi pour les facilités d'exposition qu'il présentait nous a conduit à séparer l'étude du règlement nouveau du P.-O. de celle du règlement ancien de la même Compagnie. Nous voudrions maintenant montrer brièvement les analogies et les différences qui existent entre ces deux règlements qui, nous le savons, aboutissent aux mêmes résultats numériques, ou à peu près.

Les deux institutions présentent en premier lieu de nombreuses ressemblances, parmi lesquelles nous n'en retiendrons que trois particulièrement frappantes :

D'abord, l'une et l'autre sont caractérisées par l'absence complète de toute retenue sur les traitements des affiliés.

Puis les sources de dotation des deux institutions sont presque identiques: ce sont: 1° le produit du prélèvement de 10 % du traitement sur la participation aux bénéfices, complété s'il y a lieu pour tous les agents comptant cinq ans de commission; et 2° le montant d'allocations administratives (de licenciement dans l'ancien règlement, supplémentaires et de licenciement dans le nouveau), qui ne sont définitivement versées qu'au jour de la réforme de l'agent;

Enfin, dans ses deux règlements, la Compagnie du P.-O. trouve le moyen d'éviter les conséquences fâcheuses de l'application de l'article 13 de la loi de 1886 ; l'administration assurant comme une charge absolument supplémentaire les frais des pensions des veuves et orphelins.

Mais à côté de ces ressemblances, de grandes différences séparent profondément les deux régimes, malgré la similitude des résultats obtenus :

D'abord, sous l'ancien régime, deux Caisses sont chargées des pensions qui sont servies pour partie par la Caisse Nationale (suppléée par la Caisse d'Epargne) et pour partie par la Caisse générale de la Compagnie, tandis que sous le nouveau la Caisse Nationale reste seule chargée de ce service (toujours suppléée, il est vrai, par la Caisse d'Epargne, et de plus par une Compagnie d'assurances sur la vie) ;

Puis le règlement de 1905, seul, fait application de la loi du 27 décembre 1895 ; le rôle d'intermédiaire donné à la Caisse des dépôts et consignations n'existe donc pas dans le règlement de 1882 ;

Mais la différence primordiale résulte du mode de calcul des pensions employé : tandis, en effet, que l'ancien règlement détermine le montant des pensions *a priori* d'après les derniers traitements et le temps de service, le nouveau règlement fait application du principe « Ressources fixes, pensions variables » et ne garantit aucun taux de retraite.

## CHAPITRE IV

### Le Règlement Nord (ancien)

Nous avons dit que nous ferions une place à part au Règlement du Nord (ancien).

Tout en se rattachant plutôt au deuxième groupe, deuxième sous-groupe, au point de vue des Caisses chargées du service des pensions, ce Règlement constitue en effet un réel intermédiaire entre le premier et le deuxième groupe. Il décompose les retraites en deux parties absolument indépendantes : l'une, soumise au principe « Ressources fixes, pensions variables », est constituée à la Caisse Nationale au moyen des retenues ; l'autre, dont le taux est déterminé *a priori* d'après le principe « Ressources variables, pensions fixes », est formée au moyen d'allocations patronales et servie par un fonds spécial de retraites de la Compagnie.

Dans les règlements de l'Ouest et du P.-O. (ancien) que nous venons de voir, les retraites étaient bien, de même, divisées en deux parties, l'une constituée à la Caisse de la Vieillesse par des ressources fixes (les retenues ou les 10 % de participation aux bénéfices), l'autre à la Compagnie par des allocations variables ; mais ces deux parties n'étaient pas indépendantes, elles étaient solidaires en ce sens que la deuxième complé-

tait la première pour porter le total de la retraite à un taux déterminé *a priori ;* les allocations répondaient de l'insuffisance des retenues ; c'était à la totalité de la pension que s'appliquait le principe « Ressources variables, pensions fixes ».

Maintenant au contraire, sur les deux parties de la retraite, une seule, celle qui provient des allocations, est déterminée d'avance, et cela quel que puisse être le montant des rentes produites par le versement des retenues. Il y a donc désormais deux pensions, l'une provenant de la participation de l'agent et pour laquelle aucun taux n'est garanti, l'autre indépendante, provenant de la participation de l'administration, et dont le taux est déterminé d'après le dernier traitement et le temps de service.

*Constitution de la première partie de la pension.* — Si maintenant nous rentrons dans les détails de l'organisation de ce règlement, nous constatons que les retenues, obligatoirement prélevées chaque mois sur les traitements des agents et dont le taux est comme toujours proportionnel à ces traitements (3 %), sont versées tous les trimestres à la Caisse Nationale par l'intermédiaire de la Compagnie.

Ces versements sont effectués sur livrets individuels conformément aux dispositions de la loi du 20 juillet 1886 et notamment à capital aliéné ou réservé, au choix de l'agent, sur sa tête seule s'il est célibataire ou par moitié sur sa tête et sur celle de sa femme s'il est marié, à l'effet de constituer aux intéressés, à partir de 50 ans, une rente viagère dont ils jouiront à partir du jour où l'agent quittera le service du Réseau.

Le Règlement Nord (ancien) ne prévoit pas le cas

où les maxima de la Caisse Nationale seraient atteints. Il est probable qu'en pareille occurrence la Compagnie se substitue elle-même, d'une manière ou d'une autre, à la Caisse de la Vieillesse, ou bien fait intervenir une entreprise privée d'assurances.

Les livrets ainsi établis au nom des agents ou de leurs femmes sont, tant que l'agent reste en service, conservés par la Compagnie, qui délivre chaque année aux titulaires un bulletin constatant le montant des versements effectués en leur nom et le chiffre des rentes viagères correspondantes.

*Constitution de la deuxième partie de la pension.* — Les allocations administratives qui servent à constituer la deuxième partie de la pension et dont le taux est fixé approximativement à 9 % des appointements, sont versées annuellement à un fonds de réserve spécial (qui somme toute n'est qu'une Caisse patronale de retraites fonctionnant comme celles que nous avons déjà étudiées dans les règlements du deuxième groupe), pour servir à chaque agent réformé une pension dont le taux est déterminé *a priori*.

Telle est l'organisation de l'institution ancienne du Nord. Voyons maintenant quelles sont les conditions de liquidation et quel est le taux des pensions promises.

*Pensions des agents.* — 1° Tout agent remplissant les conditions d'admission à la retraite normale (50 ans d'âge et 25 ans de service sédentaire ou 20 ans de service actif) recevra, en plus de la pension dont il se trouvera déjà titulaire à la Caisse Nationale, du fait du versement de ses retenues, une pension indépendante provenant uniquement des subventions administratives, qui sera servie par le fonds spécial de retraites, et qui,

calculée à capital aliéné, devra être égale au moins à 1/80e du traitement moyen des six années les plus productives ; les pensions des agents du service actif admis à la retraite après 20 ans mais avant 25 ans de service, sont liquidées sur le pied de 25 années de service ;

2° Tout agent atteint d'incapacité prématurée peut demander à la Caisse Nationale la liquidation anticipée de sa pension (correspondante au versement des retenues), suivant les conditions de l'article 11 de la loi du 20 juillet 1886 ;

3° Lorsque son incapacité provient de blessures reçues en service, la Compagnie lui assure sur le fonds de réserve une pension supplémentaire calculée sur les mêmes bases que la pension normale ;

4° Enfin tout agent se retirant sans remplir les conditions énumérées ci-dessus, à quelle époque que ce soit et quel que soit le motif de son départ, emporte son livret individuel de Caisse Nationale et par conséquent se trouve titulaire de la rente différée acquise par ses retenues.

*Pensions des veuves et orphelins.* — Les femmes d'agents sont titulaires, même du vivant de leurs maris, des rentes constituées à la Caisse Nationale par le versement sur leur tête de la moitié des retenues de l'agent depuis son mariage. En outre, la veuve (1) ou les orphelins de 18 ans bénéficient de la réversibilité de la moitié de la pension accordée ou qui aurait pu être accordée (2)

(1) La veuve n'a droit à la pension accordée par la Compagnie, que si le mariage a eu lieu six années au moins avant la cessation des fonctions, — s'il n'y a pas eu séparation prononcée sur la demande du mari — et enfin s'il n'y a pas eu divorce.

(2) Lorsque l'agent est décédé en activité après 25 ans de service sédentaire ou 20 ans de service actif.

à l'agent par la Compagnie sur le fonds spécial de réserve.

D'après les calculs de M. Soulier, voici à quels chiffres atteindront les pensions de l'agent-type et de sa femme :

| | | |
|---|---|---|
| *Agent célibataire :* | pension de l'agent.. | 959 fr. |
| *Agent marié :* | pension totale du ménage | 939 fr. |
| — | pension du mari au décès de la femme..... | 831 fr. |
| — | pension de la femme au décès du mari..... | 459 fr. |

## CHAPITRE V

### Comparaison des résultats obtenus par les différents systèmes actuellement en vigueur sur les Grands Réseaux

Si maintenant nous jetons un coup d'œil d'ensemble sur les divers systèmes d'institutions de retraites actuellement employés par les Grands Réseaux, nous serons avant tout frappés par la dissemblance profonde qui existe entre les résultats obtenus d'une Compagnie à l'autre.

Cette dissemblance, que le tableau synoptique ci-joint (p. 163) fait très clairement ressortir, on la constate d'abord dans le taux des pensions acquises au personnel : c'est ainsi que ces pensions varient pour l'agent-type de 1.170 francs à 829 francs et même 617 francs !

On la retrouve encore dans l'étendue des avantages assurés aux veuves : la veuve de l'agent moyen de M. Soulier ne reçoit qu'une pension de 212 francs sur un réseau, alors qu'elle peut aller jusqu'à 585 francs ailleurs.

Même constatation enfin en ce qui concerne les orphelins mineurs auxquels certaines Compagnies assurent une rente provisoire assez importante (puisqu'elle atteint parfois 585 francs pour les orphelins de l'agent

# ...ON ACQUISE PAR L'AGENT MOYEN ET SA FAMILLE

(TOUS LES VERSEMENTS AYANT ÉTÉ EFFECTUÉS A CAPITAL ALIÉNÉ)

| | | PREMIER GROUPE | | | DEUXIÈME GROUPE | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 1er SOUS-GROUPE | | | | 2e SOUS GROUPE | | Nord |
| | | Nord nouveau | P.-L.-M. nouveau | P. O. nouveau | Est | Etat | Midi | P.-L.-M. ancien | Ouest-Etat | P. O. ancien | ancien |
| I. — AGENT CÉLIBATAIRE | | | | | | | | | | | |
| | Caisse Nationale..... | 1.106 | 861 | 1.170 | » | » | » | » | 358 | 745 | 257 |
| | Compagnie..... | » | » | » | 1.092 | 1.123 | 1.123 | 1.123 | 734 | 425 | 702 |
| | Pension totale..... | 1.106 | 861 | 1.170 | 1.092 | 1.123 | 1.123 | 1.123 | 1.092 | 1.170 | 959 |
| II. — AGENT MARIÉ | | | | | | | | | | | |
| Pension du Ménage | Caisse Nationale..... | 1.017 | 829 | 1.170 | » | » | » | » | 330 | 745 | 237 |
| | Compagnie..... | » | » | » | 1.092 | 1.123 | 1.123 | 1.123 | 732 | 425 | 702 |
| | Pension totale..... | 1.017 | 829 | 1.170 | 1.092 | 1.123 | 1.123 | 1.123 | 1.062 | 1.170 | 939 |
| Au décès de la femme Pension du mari | Caisse Nationale..... | 553 | 617 | 1.170 | » | » | » | » | 180 | 745 | 129 |
| | Compagnie..... | » | » | » | 1.092 | 1.123 | 1.123 | 1.123 | 732 | 425 | 702 |
| | Pension totale..... | 553 | 617 | 1.170 | 1.092 | 1.123 | 1.123 | 1.123 | 912 | 1.170 | 831 |
| Au décès du mari Pension de la femme | Caisse Nationale..... | 464 | 212 | 585 | » | » | » | » | 150 | » | 108 |
| | Compagnie..... | » | » | » | 546 | 562 | 562 | 562 | 366 | 585 | 351 |
| | Pension totale..... | 464 | 212 | 585 | 546 | 562 | 562 | 562 | 516 | 585 | 459 |
| Pension des orphelins de moins de 18 ans | Compagnie..... | » | » | » | 546 | 562 | 562 | 562 | 516 | 585 | 351 |

type), et qui sont absolument oubliés par trois règlements.

Cette dissemblance est d'autant plus étonnante au premier abord, qu'elle ne peut raisonnablement s'expliquer ni par la diversité des conditions d'admission à la retraite, ni par celle du taux des versements constitutifs des pensions.

Nous avons vu que les conditions d'admission à la retraite étaient assez semblables d'un règlement à l'autre : aucune des différences de détail que l'on peut trouver à ce point de vue dans l'œuvre des Compagnies n'est suffisante pour expliquer l'écart du taux des pensions.

Il en est de même en ce qui concerne le montant des versements effectués en vue de la retraite : ces versements au total sont en ce moment sensiblement les mêmes dans toutes les institutions que nous venons d'étudier (1).

C'est, à notre avis, dans les moyens employés pour former les retraites, dans l'organisation fondamentale des institutions, qu'il faut voir l'explication cherchée. Le choix de la Caisse chargée du service des pensions et du mode de calcul de ces pensions exerce en effet une influence profonde sur le taux des avantages assurés. Nous avons déjà pu nous rendre compte du fait au cours de notre étude historique ; la critique du régime actuel achèvera de nous convaincre.

Cette idée ressort du reste très manifestement, pour le moment, du tableau que nous reproduisons ci-dessus.

Les deux grands groupes de règlements qui se parta-

(1) Voir P. Soulier, *op. cit.*, p. 164.

gent ce tableau ne se distinguent pas seulement, en effet, par leur organisation fondamentale, mais aussi par les résultats auxquels ils permettent d'arriver. Tous les règlements du deuxième groupe, en particulier, aboutissent très approximativement aux mêmes chiffres, et aussi bien pour les pensions des agents que pour celles des veuves et des orphelins.

Cette homogénéité ne se retrouve pas, il est vrai, aussi absolue dans le premier groupe, qui contient à la fois le régime le plus avantageux et le régime le plus défavorable ; mais cette exception n'est due qu'à la présence dans ce groupe du règlement nouveau de Paris à Orléans et aux moyens tout particuliers dont il use.

En résumé donc, il est hors de doute que les règlements qui ont recours à la Caisse Nationale et au principe « ressources fixes, pensions variables » sont, exception faite pour le règlement P.-O. nouveau, beaucoup moins avantageux que ceux qui emploient une Caisse patronale avec calcul des pensions en fonction des derniers traitements et du temps de service. La critique du régime actuel va nous permettre de préciser les motifs de cette infériorité évidente.

# TROISIÈME PARTIE

## Critique de l'organisation du Régime actuel des Institutions de retraites du personnel des Grands Réseaux

Nous venons de retrouver dans le régime actuel la solidarité, que nous avons déjà signalée au cours de l'Historique, entre les solutions que les administrations des Grands Réseaux ont toujours données aux deux principaux problèmes de l'organisation de leurs institutions de retraites : le problème de la Caisse chargée du service des pensions et celui du mode de calcul de ces pensions.

Nous avons vu que le mode de calcul des pensions en fonction des versements était resté lié au système du recours unique à la Caisse Nationale, et que le système de l'emploi d'une Caisse patronale n'existe, maintenant encore, qu'avec des pensions fixées *a priori* d'après les derniers traitements et le temps de service.

Nous avons exposé longuement l'organisation des deux groupes antagonistes d'institutions ainsi déterminées, et quelques chiffres nous ont permis d'en comparer les résultats.

Nous allons maintenant reprendre successivement

chacun de ces groupes pour en examiner les avantages et les inconvénients.

Nous voudrions arriver ainsi à confirmer l'idée que nous avons déjà avancée : les Compagnies n'ont-elles pas eu tort de maintenir ainsi cette solidarité entre le calcul des pensions en fonction des versements et le recours à la Caisse Nationale d'une part, et entre l'emploi d'une Caisse patronale et les pensions déterminées *a priori* d'autre part ? La solution du problème des retraites des agents des chemins de fer n'est-elle pas dans l'emploi d'une Caisse patronale servant à constituer des pensions de retraites porportionnelles aux versements effectués ?

## CHAPITRE PREMIER

### Les Règlements du premier groupe (Nord, P.-L.-M. et P.-O. nouveaux)

Nous avons vu que le système du recours unique à la Caisse Nationale avec calcul des pensions en fonction des versements effectués fut celui qui vint tout d'abord à l'esprit des administrateurs et qu'ils employèrent en premier lieu ; nous avons vu aussi comment il fut abandonné à cause de la modicité des résultats qu'il donnait et à cause de sa rigidité, qui le rendait difficilement adaptable aux besoins des Compagnies. Mais si ce système avait des inconvénients, il avait un grand avantage : il était sûr et supprimait tout aléa pour les Compagnies ; aussi lorsque le P.-L.-M., le Nord et le P.-O. se trouvèrent dépassés par les charges de leurs Caisses de retraites, c'est à ce système qu'ils revinrent, en en complétant toutefois les résultats, notamment par le recours à titre subsidiaire à des Caisses d'Epargne et à des Sociétés d'assurances ou par l'intervention directe de la Compagnie.

Nous allons examiner, suivant la division que nous avons déjà observée, les avantages et les inconvénients :

1° du système strict du recours à la Caisse Nationale (Nord nouveau), et 2° et 3° des systèmes atténués du P.-L.-M. et du P.-O. nouveaux.

### I. Système strict du recours a la Caisse Nationale (Nord nouveau)

Les avantages comme les inconvénients de ce système peuvent tenir soit à l'emploi même de la Caisse Nationale, soit au mode de calcul des pensions en fonction des versements.

1° Avantages. — *a) Avantages inhérents au recours à la Caisse Nationale.* — Nous savons déjà quels sont ces avantages tels qu'ils apparurent aux administrateurs lorsqu'ils adoptèrent le système au début des institutions de retraites. Ces avantages n'ont rien perdu de leur force actuellement.

1° Le recours à la Caisse Nationale *simplifie d'abord les rapports assez complexes qu'établit entre personnel et Compagnie l'existence d'une institution de retraites*, et ce point apparaît de plus en plus important à mesure que se tendent les relations entre employeurs et employés. Ce système permet à la Compagnie d'éviter toute difficulté avec ses agents, et cet avantage se manifeste surtout en ce qui concerne les retenues subies par l'employé : « Le dépôt des retenues évite tout débat entre la Compagnie et l'employé quand ce dernier, pour une cause quelconque, se sépare de la Compagnie. Lorsque ce cas se présente, l'on remet à l'employé partant son livret de la Caisse de la Vieillesse et il en jouit comme il l'entend, selon les droits que ce livret lui confère. La Compagnie se place ainsi au-dessus de toute difficulté vis-à-vis de ceux de ses agents qui la quittent soit de leur propre mouvement, soit par des nécessités

ou des convenances de service, puisqu'elle ne retient dans ses mains aucune part des sommes que l'employé lui a versées » (1). L'administration cesse ainsi d'être en butte aux récriminations continuelles souvent injustes de certains affiliés, et, d'après M. Soulier, cette considération aurait exercé une grande influence sur les déterminations de certaines Compagnies.

2° *Pour les employés, le système a surtout l'avantage de paraître très sûr :* et si aujourd'hui l'avantage de sécurité que présente pour les travailleurs le recours à la Caisse Nationale perd évidemment beaucoup de son importance étant donné la solidité actuelle des Compagnies, définitivement assises à la tête de toutes les industries, il n'en est pas moins vrai que l'employé, souvent porté à la défiance vis-à-vis de ses patrons, et vite effrayé par des rouages aussi compliqués que ceux d'une institution de retraites, se rassurera en voyant entre lui et la Compagnie une institution d'Etat, dont l'intermédiaire lui fera souvent accepter sans protestation des décisions qui venant directement de l'administration du Réseau lui auraient paru suspectes.

3° D'autre part, si l'adaptation du Règlement de la Caisse Nationale aux besoins des Compagnies de chemins de fer et de leur personnel soulève bien des critiques, comme nous le verrons tout à l'heure, il faut cependant reconnaître *que cette institution, à beaucoup de points de vue,* notamment en autorisant les dépôts par intermédiaire ou par donateur, et en acceptant les versements à tout moment et si faibles soient-ils, *se prête assez à l'usage que l'on peut attendre d'elle.* De plus,

(1) P. Soulier, ouvrage déjà cité, p. 169.

au point de vue financier, son fonctionnement est incontestablement parfait : ses tarifs sont établis d'après des méthodes scientifiques rigoureuses, la table de mortalité qui sert de base à ses calculs est dressée d'après l'expérience même de la Caisse. Aucune Société d'assurances ne pourrait fournir des rentes à aussi bon compte, ni surtout se mettre aussi facilement à la portée d'humbles travailleurs.

Enfin, au point de vue général, le système du recours à la Caisse Nationale permet d'*étendre le bénéfice des retraites à un personnel de plus en plus nombreux* : nous avons vu quels obstacles rencontraient les Compagnies lorsqu'elles essayaient d'affilier à leurs Caisses de retraites le personnel en régie, à cause de son instabilité : toutes ces difficultés s'atténuent avec le recours à la Caisse Nationale : il suffit qu'un individu paraisse devoir rester quelques mois au service de la Compagnie pour que des versements à son nom puissent être effectués. Et pour peu que cet ouvrier soit employé de nouveau de loin en loin, il deviendra titulaire d'un noyau de retraite qui pourra peut-être l'encourager à continuer de lui-même l'œuvre de prévoyance entreprise sous l'obligation du règlement auquel il a passagèrement été soumis. Et qui sait d'ailleurs si, au cours de ses pérégrinations, il ne rencontrera pas d'autres patrons qui, comme la Compagnie, l'obligeront à verser et verseront pour lui à la Caisse de la Vieillesse !

*b) Avantages inhérents au mode de calcul en fonction des versements effectués.* — 1° Le système strict du recours à la Caisse Nationale se trouve naturellement lié au principe du livret individuel : « Ressources fixes, pensions variables », et ce mode de calcul présente pour

les Compagnies l'avantage le plus considérable : *en ne promettant à l'employé que les rentes produites par les versements de retenues et allocations fixes effectués en son nom, il limite les sacrifices de l'administration, qu'il délivre de tout aléa* : une fois les allocations promises versées, la Compagnie en effet a tenu tous ses engagements vis-à-vis de l'affilié, elle peut se désintéresser des pensions qu'obtiendront ses agents et cesse ainsi d'être exposée aux répercussions incessantes des variations du taux de l'intérêt ; elle n'a plus la responsabilité d'un fonds de réserve à gérer et partant plus de déficit à craindre, et nous avons déjà vu combien décourageants à tous les points de vue sont ces déficits, qui non seulement sont onéreux pour les Compagnies, mais encore donnent lieu à des protestations de la part des affiliés dont les droits semblent ne plus être garantis, et motivent l'intervention du Gouvernement tant pour protéger les employés que pour défendre le budget de l'Etat engagé par le jeu de la garantie d'intérêts et par la survenance prochaine du rachat. Au reste, l'importance de cet avantage du système du livret individuel nous apparaîtra mieux quand nous aurons vu quels sont les dangers de sa contre-partie, le système des pensions déterminées *a priori* indépendamment des versements effectués.

2° Ce système a de plus le grand avantage de *récompenser très rationnellement les services rendus*, puisque la pension, produite par la mise en viager du capital de versements proportionnels aux traitements de l'affilié à chaque mois de sa carrière, se trouve ainsi avoir elle-même une valeur rigoureusement proportionnelle au total des traitements touchés par l'agent, ce qui n'empê-

che pas que l'employé, âgé au moment de son départ de la Compagnie, conserve fort justement le bénéfice de la progression de ses rentes en raison de son âge, progression très rapide puisque le nombre des subventions annuelles augmente en même temps que diminue le nombre des arrérages à payer. Ce système permet donc à la Compagnie de reconnaître très équitablement les services rendus par chaque agent, et le personnel ne peut dans l'ensemble que tirer profit de l'équité mathématique de la répartition des avantages de l'institution de retraites.

II. Inconvénients. — *a) Inconvénients inhérents au recours à la Caisse Nationale.* — 1° Un premier inconvénient résulte de *la faiblesse des maxima imposés par le règlement de la Caisse Nationale* (1).

La loi du 20 juillet 1886, qui régit actuellement cette institution, a fixé à 1.200 francs le maximum de la pension qui peut être formée sur une tête ; or, si les pensions de la majorité des agents doivent normalement rester au-dessous de ce chiffre, il n'en est pas moins vrai qu'une grande partie du personnel, prise non seulement parmi les fonctionnaires supérieurs et parmi les employés des services centraux, mais aussi dans les gares, dans les ateliers et dans les dépôts, verrait de très bonne heure sa retraite future perdre toute proportion avec sa situation, si on n'avait cherché à obvier à cet inconvénient.

De plus, la loi du 26 juillet 1893 (art. 61), qui a modifié l'article 7 de la loi du 20 juillet 1886, prescrit que les

(1) Cet inconvénient a été signalé par M. Trouillot, ministre du Commerce. (Lettre à M. le Sénateur Godin, III[e] Rapport supplémentaire Godin déjà cité, tome II, p. 58).

sommes versées à la Caisse Nationale dans une année, au compte de la même personne, ne pourront dépasser 500 francs. La faiblesse de cette limite extrême est également très gênante ; les versements opérés annuellement au nom d'un agent commissionné de la Compagnie du Nord atteignent en effet, sous le nouveau régime, le chiffre total de 14 % du traitement à partir de la septième année de service (retenue 5 %, allocation 5 %, allocation supplémentaire 4 %) ; or, à ce taux, le maximum des versements annuels autorisés sera dépassé dès que l'agent aura 3.600 francs de traitement, chiffre auquel arrivent bien des employés modestes ; ces employés vont-ils perdre tout le bénéfice des rentes viagères qu'ils pourraient acquérir avec les portions des retenues et allocations non acceptées par la Caisse d'Etat ?

Enfin, les Tarifs de la Caisse Nationale ne sont calculés que jusqu'à l'âge de 65 ans (article 10 de la loi du 20 juillet 1886) ; si cette limite est très raisonnable, il se peut pourtant que certains agents restent au delà de cet âge au service du Réseau ; ces agents vont-ils être obligés de renoncer à l'augmentatiton de rentes viagères qu'ils obtiendraient en raison de leur âge avancé si la liquidation n'avait lieu qu'au moment de leur réforme ? Ce serait bien chèrement acheter le cumul pendant quelques années des arrérages de leur pension liquidée avec leur traitement d'activité ?

La Compagnie du Nord a bien tenté de suppléer à l'insuffisance de ces maxima ; mais les moyens dont elle s'est servie dans ce but sont eux-mêmes pleins d'inconvénients. Le règlement Nord nouveau décide en effet que lorsque l'une des limites de la loi de 1886 sera

atteinte, les versements qui ne pourront plus être reçus par la Caisse Nationale ainsi que les arrérages des pensions liquidées par cet établissement, seront déposés au nom de chaque agent à la Caisse d'Epargne ; l'administration du Réseau se réserve du reste le droit de transférer, au moment de la réforme de l'agent, le capital des dépôts ainsi effectués à la Caisse d'Epargne, dans une Société privée d'assurances, et de le faire transformer en rentes viagères.

Ainsi le personnel supérieur et beaucoup d'agents moyens verront une grande partie des ressources qui devraient être affectées à la constitution de leurs retraites, déposée à la Caisse d'Epargne et capitalisée au taux de 2,1/2 %; le régime de l'épargne pure et simple, sera ainsi substitué au placement en viager, ce qui diminuera considérablement la pension de l'agent.

Et si la Compagnie use du droit qu'elle s'est réservé de transférer dans une entreprise d'assurances sur la vie, au moment de la réforme de l'agent, le montant de son livret de Caisse d'Epargne, ce transfert ne sera effectué que bien tard, et les rentes à jouissance immédiate auxquelles il pourra donner naissance ne pourront être que bien faibles. Du reste, les Sociétés d'assurances sont bien peu favorables aux petits versements et bien coûteuses, nous le savons.

Enfin, le versement à titre subsidiaire à la Caisse d'Epargne a le tort grave de priver l'employé de la possibilité de prendre lui-même, pour son usage personnel et immédiat, un livret de cet établissement de prévoyance ; l'employé se voit ainsi interdire le seul mode de placement commode pour les petites bourses.

Malgré tous ses efforts, donc, la Compagnie du Nord

n'a pu remédier à la faiblesse des maxima du Règlement de la Caisse Nationale. Il est certain que la loi de 1886, dans son désir d'éloigner les gros capitaux et les spéculateurs, se montre très défavorable à l'usage que les Compagnies viennent demander à cette institution d'Etat : de toute manière, beaucoup des ressources qui devraient servir à constituer les retraites des agents supérieurs ou même moyens sont très fâcheusement détournées de leur but.

2° Le second inconvénient du recours à la Caisse Nationale est celui qui frappe le plus les employés, celui qui donne au système une apparence d'injustice : nous voulons parler *de l'inconvénient qui résulte de l'application de l'article* 13 *de la loi du* 20 *juillet* 1886, *article* qui a remplacé, sans en changer ni le sens ni la portée, l'article 4 de la loi du 18 juin 1850 (1).

En imposant le partage par moitié entre les conjoints des versements effectués pendant le mariage, cette disposition fait aux titulaires mariés une situation très défavorable. Et cette situation, qui peut passer inaperçue et sembler en tout cas assez légitime dans une institution libre et ouverte au public individuellement, ressort au contraire et apparaît comme très vexante lorsque le règlement d'une Compagnie rend les versements obligatoires pour tout un personnel, affilie des individus placés dans des conditions presque identiques d'âge, de traitement et d'ancienneté, et permet de comparer les pensions obtenues par un employé suivant qu'il est marié ou célibataire.

(1) Lettre du Ministre du Commerce à M. Godin, déjà citée (III[e] rapport supplémentaire Godin, déjà cité, tome II, p. 57).

Tandis, en effet, que le célibataire profite directement de toutes ses retenues et de toutes les allocations administratives qui lui ont été promises, l'employé marié voit ses versements se partager sur deux têtes et par conséquent les rentes correspondantes se diviser en deux parties indépendantes au point de vue de leur liquidation. Et on arrive ainsi aux fâcheux résultats que nous avons signalés en ce qui concerne les employés du Nord soumis au nouveau régime, et que les chiffres de M. Soulier nous ont permis de faire ressortir pour l'agent moyen.

En cas de prédécès de la femme, l'agent marié, qui le plus souvent sera chargé de famille, perdra les rentes inscrites sur la tête de sa femme, et nous avons vu combien importante sera la perte ainsi subie par l'agent moyen, puisque, lorsque son veuvage sera survenu après sa mise à la réforme, sa pension se trouvera réduite à 553 francs, c'est-à-dire à la moitié de celle dont jouit le célibataire, qui pourtant n'a pas d'enfant à faire vivre. Du reste, même si les deux époux vivent au moment de la réforme, la femme, généralement plus jeune que le mari (de cinq ans en moyenne, selon M. Soulier) (1), ne remplira souvent pas les conditions de liquidation exigées par la Caisse Nationale et ne touchera aucune pension tant qu'elle n'aura pas 50 ans, si bien que, jusqu'à ce moment, le ménage devra se contenter des seules rentes du mari.

Et même lorsque les rentes de la femme auront été liquidées, toujours en raison de son âge, la pension totale dont jouira le ménage restera inférieure à celle

(1) Soulier, op. cit., p. 83 (tableau n° 11), p. 111 (tableau n° 32) et p. 156.

de l'employé célibataire (1.017 francs au lieu de 1.106 francs pour l'agent moyen).

Enfin, pourquoi cette différence de traitement! Pour arriver à laisser à la veuve, à 50 ans au plus tôt, une rente qui ne peut être que bien faible toujours, puisque les versements n'ont été effectués qu'à partir du mariage. Nous avons vu qu'en ce qui concernait la veuve de l'agent moyen, cette rente n'atteindrait que 464 francs, et encore M. Soulier a-t-il supposé que le mariage était antérieur à l'affiliation et que par conséquent tous les versements avaient profité pour moitié à la femme !

Mais ne pourrait-on pas dire que la différence de traitement que le régime du recours à la Caisse Nationale établit entre agents célibataires et agents mariés est, somme toute, très légitime ? Nous avons bien trouvé juste, tout à l'heure, que les pensions de deux agents mis à la réforme après le même temps de service et une identique progression de traitement conservent la même valeur, et que par conséquent le plus âgé bénéficie ainsi de son âge et obtienne une pension plus élevée; pourquoi ne pas admettre pour l'état-civil de l'agent ce que nous avons admis pour son âge ? L'allocation d'une retraite constitue, nous venons de le dire, une récompense pour les services rendus, peut-être même une partie différée du salaire ; elle ne doit dépendre que des services des agents, et alors qu'importe que les intéressés soient mariés ou non ! Du reste, qu'il soit marié ou célibataire, l'agent n'a-t-il pas subi les mêmes retenues ? pourquoi les avantages qu'il retire de l'institution de retraites ne seraient-ils pas les mêmes dans les deux cas ? Enfin, cette différence de traitement n'est-elle pas la

conséquence normale du système du livret individuel, que nous venons de prôner !

A ces arguments, nous répondrons tout d'abord que c'est à tort que l'on voudrait essayer de comparer les conséquences de l'âge de l'employé à celles de son état de famille. On ne peut reprocher à un agent l'âge avancé auquel il est entré à la Compagnie, on doit même le féliciter lorsqu'il a su, malgré ce, donner satisfaction à ses chefs et rester en activité pendant le même temps qu'un autre agent qui a pourtant débuté plus jeune ; au contraire on doit reprocher au célibataire l'égoïsme mesquin qui, seul, l'a empêché, le plus souvent, de se marier. Ces deux faits, dont l'un est indépendant de la volonté de l'individu, et dont l'autre est né, presque toujours, du calcul le plus bas, on ne peut les rapprocher sans aboutir à des résultats désastreux au point de vue moral.

Puis une telle manière de voir n'est en rien conforme à la ligne de conduite des Compagnies, qui ont de tout temps manifesté, notamment par l'allocation de secours spéciaux, l'intérêt qu'elles portaient aux agents chargés de famille. Les Compagnies, il faut leur rendre cette justice, se sont toujours fait un point d'honneur de montrer que, pour elles, les agents n'étaient pas, comme on l'a dit, des numéros, mais des hommes : il est donc très naturel que voulant récompenser les services rendus par un vieil employé, elles tiennent compte des résultats obtenus par leur générosité et non de ce que ces résultats leur coûtent.

L'argument qui baserait sur l'égalité des retenues subies par les agents, la nécessité de leur allouer, à conditions de service identiques, des pensions égales quel

que soit leur état-civil, reposerait sur une idée fausse ; et il nous suffira pour le montrer de rappeler quelle est la faiblesse des prélèvements effectués sur les traitements à côté de la somme des allocations patronales ; même si la Compagnie avantageait les agents mariés au détriment des célibataires et assurait aux premiers, dans tous les cas, la même pension qu'aux seconds, en prenant avant tout sur ses allocations de quoi constituer des pensions aux veuves, la valeur des avantages obtenus par les célibataires dépasserait, et de beaucoup, le capital de ses retenues. Il ne s'agit donc pas de porter atteinte aux droits acquis par les retenues, mais de mieux répartir les sacrifices que fait la Compagnie.

L'argument le plus difficile à repousser, à notre avis, serait celui qui consisterait à dire : « Cette inégalité des retraites entre agents célibataires et mariés est la conséquence du système du livret individuel auquel vous tenez tant ! » Mais ne serait-il pas possible à la Compagnie, tout en maintenant le système du livret individuel, en ce qui concerne les agents eux-mêmes, qui obtiendraient ainsi des pensions rigoureusement proportionnelles à leurs versements, quelle que soit leur situation de famille, de mettre une partie de ses allocations de côté pour assurer le sort des veuves ? On aboutirait ainsi à un régime très voisin de celui du P.-O. (nouveau Règlement). A cela on ne peut répondre qu'une chose : le Règlement de la Caisse Nationale s'y oppose. Si le régime du P.-O. nouveau est possible, c'est que cette Compagnie n'exerce en principe aucune retenue sur les traitements de son personnel. Nous en revenons donc à déplorer le recours à cette institution.

C'est également du recours à la Caisse Nationale

qu'est né le recul que l'on peut constater dans les règlements nouveaux du Nord, du P.-L.-M. et du P.-O., qui abandonnent à leur triste sort les orphelins mineurs, bien dignes d'intérêt, eux aussi, pourtant !

3° Nous n'insisterons pas sur le troisième des inconvénients que nous avons déjà indiqués, *celui qui résulte de la faiblesse de la retraite anticipée assurée aux déposants de la Caisse Nationale en cas d'incapacité prématurée de travail, par l'article* 11 *de la loi du* 20 *juillet* 1886 (1); le taux de cette pension restera dérisoire, dans la plupart des cas, malgré les bonifications de la Caisse Nationale ; il mérite mieux que cela, l'agent atteint d'infirmités le rendant invalide avant l'âge, d'autant plus que souvent ces infirmités ont été contractées plus ou moins directement en service.

A côté de ces trois premiers désavantages du Recours unique à la Caisse de la Vieillesse, que nous avons signalés dans notre Historique comme ayant tout particulièrement attiré l'attention des administrateurs hésitants sur l'organisation des institutions de retraites projetées, il en est d'autres dont l'importance ne devait parfois se manifester que plus tard, mais qui n'en sont pas moins graves, souvent même décisifs.

4° Un quatrième inconvénient de ce système naît de ce *qu'il ne retient pas les agents à la Compagnie et de ce qu'il entraîne un gaspillage des allocations administratives.*

L'agent, en effet, propriétaire de son livret de Caisse Nationale, sûr d'emporter ainsi avec lui en s'allant, à

(1) Lettre du Ministre du Commerce à M. Godin, déjà citée (III[e] Rapport supplémentaire Godin, déjà cité, tome II, p. 57).

quelqu'époque que ce soit, non seulement le produit de ses retenues, mais encore celui des subventions patronales, n'est pas attaché au service du Réseau ; les employés recouvreront certes de l'indépendance, mais ils se laisseront aussi reprendre par leur instinct nomade ; ils ne se considéreront plus comme des fonctionnaires définitivement établis ; sous le moindre prétexte, ils chercheront ailleurs un emploi ; beaucoup notamment, arrivés à l'âge de 50 ans, âge auquel ils sont le plus utiles au chemin de fer, considèreront comme avantageux de quitter le service pour faire liquider leur pension, et de s'occuper ailleurs pour cumuler leur salaire avec les arrérages de leurs rentes à la Caisse Nationale.

C'est là une conséquence très fâcheuse pour la Compagnie, qui n'atteint pas l'un de ses buts : retenir l'agent pendant toute sa vie utile de façon à profiter de son expérience ; c'est en effet en grande partie pour obtenir le personnel stable qui lui est indispensable qu'elle a créé une institution de retraites ; ce personnel stable, elle ne l'obtiendra pas sous le régime du recours strict à la Caisse Nationale.

Déplorable pour l'administration, cette situation l'est aussi pour le personnel, quoi qu'on en ait dit. On l'a en effet présentée comme favorable aux agents qui restent titulaires d'une retraite proportionnelle différée, à quelque moment qu'ils quittent le réseau et quel que soit le motif de leur départ, qui deviennent par là beaucoup plus indépendants vis-à-vis de leur patron. De la liberté, ils en acquièrent peut-être un peu plus, en effet, mais cette liberté n'est-elle pas plutôt de l'imprévoyance ! En réalité, il y a là un gaspillage des allocations administratives; la mauvaise répartition qui en est faite profite,

aux employés inaptes, douteux ou mécontents qui abandonnent le service avant la mise à la réforme, mais c'est aux dépens des agents les meilleurs et les plus méritants, des agents fidèles qui ont donné toute leur vie à la Compagnie ; on ne peut s'empêcher de penser, devant la faiblesse des résultats obtenus par l'institution du Nord malgré l'importance des sacrifices de la Compagnie, que les allocations qu'emportent les premiers seraient bien mieux employées si elles servaient à majorer les pensions des seconds.

La Compagnie du Nord a bien essayé de remédier à ce gaspillage de ses sacrifices, d'abord en retenant les allocatitons pendant les trois premières années de service de l'agent, puis en graduant le taux de sa subvention avec l'ancienneté des services. Mais ces moyens sont bien insuffisants. Nous verrons tout à l'heure que le P.-O. (nouveau) est parvenu à éviter beaucoup plus efficacement ce désavantage.

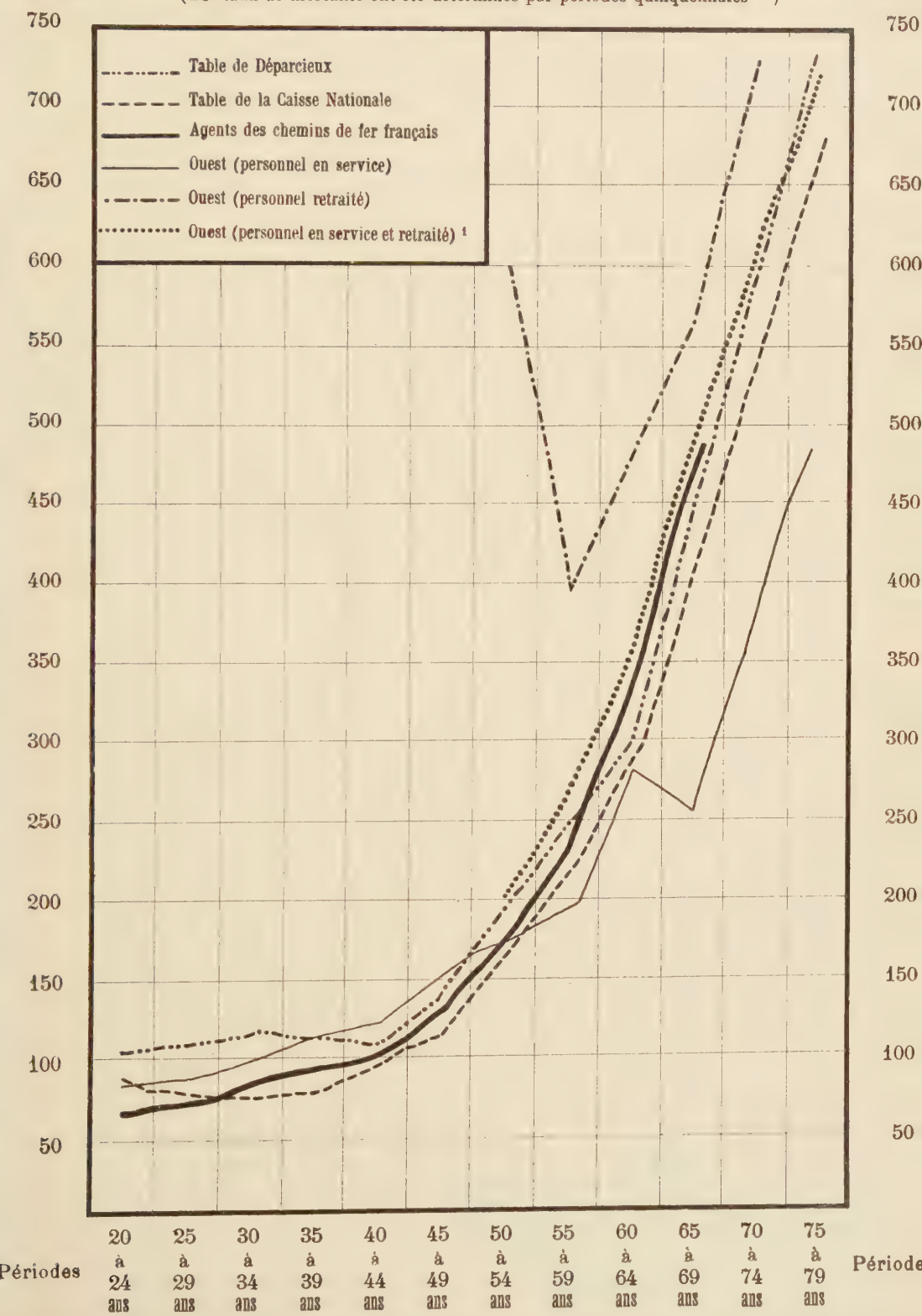
5° Un cinquième inconvénient résulte de l'*application aux employés de chemins de fer de la table de mortalité en usage à la Caisse Nationale des retraites pour la Vieillesse* (1).

Cette table présente une mortalité beaucoup plus lente que toutes les tables dressées par l'expérience des Compagnies. Et la différence se manifeste surtout aux époques de la mise à la retraite : lorsque ses agents atteignent environ l'âge de 55 ans, en effet, la Compagnie ne conserve en service que ceux qui sont bien portants, et réforme tous les autres, d'où une très grande mortalité

(1) Voir les renseignements adressés par M. le Ministre du Commerce à M. le sénateur Godin, le 27 décembre 1903. III[e] Rapport supplémentaire, Godin, déjà cité, tome II, p. 55.

# TABLES DE MORTALITÉ

(Les taux de mortalité ont été déterminés par périodes quinquennales —)




[1] La mortalité moyenne du personnel de l'Ouest diffère très peu jusqu'à 50 ans de celle de la Table de Déparcieux.

Tableau II.

parmi les agents nouvellement réformés, et, au contraire, une très grande longévité des agents restés en service. Il y a donc lieu de scinder pour les âges élevés le personnel en deux groupes : celui des agents retraités et celui des agents maintenus en activité.

On se rendra compte du fait en jetant un coup d'œil sur le tableau graphique que nous reproduisons ci-dessous, et dont les éléments sont empruntés à l'ouvrage de M. Soulier (1).

Ce graphique représente, à côté de la table de Déparcieux, qui a servi de base jusqu'en 1888 aux tarifs de la Caisse Nationale, et à côté de la table qui lui a été substituée par le décret du 21 décembre 1887 et qui a été composée d'après l'expérience même de cet établissement, une table de mortalité des agents des chemins de fer français dressée en 1890 par M. Béziat d'Audibert, actuaire, d'après les documents fournis par les Compagnies de l'Est, du Midi, du Nord, de l'Ouest, du P.-L.-M. et du P.-O. La table de M. Béziat d'Audibert n'ayant pas étudié à part la mortalité des agents pensionnés, nous avons également reproduit sur le graphique les tables de la Compagnie de l'Ouest, ajustées par M. Hermann Laurent, vice-président de l'Institut des Actuaires Français (agents en service, agents retraités et ensemble).

La différence que ce tableau graphique permet de constater se répercute très fâcheusement pour le personnel des Compagnies sur les tarifs constitués à l'aide

(1) Soulier, *op. cit.*, p. 87, tableau n° 14. Voir aussi le graphique communiqué par la Compagnie P.-L.-M. à M. le sénateur Godin, le 12 juillet 1907 (III[e] Rapport supplémentaire Godin, déjà cité, tome II, p. 87, tableau n° 14. Ce tableau fait particulièrement ressortir la grande mortalité des agents nouvellement retraités).

de ces tables, surtout étant donné la grande mortalité des agents nouvellement réformés et la longévité de ceux qui sont maintenus.

Ainsi la table de la Compagnie de l'Ouest, telle qu'elle sert au calcul des pensions servies par le fonds supplémentaire des retraites, donne des taux de rentes sensiblement supérieurs à ceux de la Caisse Nationale, comme le montrent les quelques chiffres que nous donnons ci-dessous (1).

**Prime annuelle à verser à partir de l'âge de 27 ans pour acquérir une rente trimestrielle de 100 francs**

(Taux de l'intérêt 3,1/2 %)

| Age de l'entrée en jouissance | 55 ans | 57 ans | 59 ans |
|---|---|---|---|
| D'après la table de la Caisse Nationale | 20 fr. 84 | 17 fr. 14 | 14 fr. 03 |
| D'après la table de l'Ouest | 18 fr. 39 | 15 fr. 59 | 13 fr. 04 |
| Différence ..... | 2 fr. 45 | 1 fr. 55 | 0 fr. 99 |

Il résulte donc de cette comparaison des tarifs de l'Ouest avec ceux de la Caisse Nationale, que les tarifs de cette dernière institution seraient trop élevés d'environ 10 % de leur valeur pour le personnel des chemins de fer. On comprend quelle importance peut avoir la répercussion d'une telle différence sur la pension de chaque agent et sur celles de l'ensemble d'un personnel aussi nombreux que celui de la Compagnie du Nord.

6° Enfin, sixième inconvénient, d'ordre purement financier également et décisif lui aussi, *le taux d'intérêt*

(1) Soulier, *op. cit.*, p. 171, tableau n° 51. Voir aussi au tableau n° 50, même page du même ouvrage, le prix d'une rente viagère annuelle de 100 francs, d'après des tarifs calculés sur différentes tables de mortalité.

*des fonds dont les Compagnies à Caisse patronale conservent la gestion, est toujours bien plus élevé que celui qui sert de base aux tarifs de la Caisse Nationale* (3,1/2 % actuellement).

D'après le rapport sur les opérations et la situation de la Caisse des retraites de la Compagnie P.-L.-M. au 31 décembre 1907, le taux moyen général du produit des fonds de réserve ressort à 4.45 % (1). La Compagnie de l'Ouest a de même remarqué que le capital de sa Caisse de retraites rapportait un intérêt constamment supérieur d'1/2 % en moyenne à celui de la Caisse Nationale (2).

Et on peut aisément se rendre compte de l'importance de la perte subie de ce chef : un versement annuel de 1 franc à partir de 20 ans, qui, avec le taux de 4 %, donnait à la Caisse Nationale une retraite de 13 fr. 66 à 60 ans, ne donne plus que 11 fr. 53 avec le taux actuel de 3,1/2 % (3). On peut dons dire que les pensions de la Compagnie du Nord sont inférieures de beaucoup plus d'un sixième à ce qu'elles seraient si cette Compagnie gérait elle-même les capitaux constitutifs des pensions.

L'emploi de la Caisse Nationale diminue par conséquent considérablement les résultats obtenus par les Compagnies, tant à cause des tables de mortalité en usage qu'à cause du taux d'intérêt pris comme base des tarifs dans cet établissement. Et c'est là, sinon le seul, du moins de beaucoup le principal motif de la faiblesse des avantages accordés par le Règlement nouveau du

(1) Compagnie P.-L.-M. Rapport sur les opérations et la situation de la Caisse des retraites de la Compagnie au 31 décembre 1907, p. 10.
(2) Soulier, *op. cit.*, p. 172.
(3) Colson, *op. cit.*, tome I, p. 454.

Nord à ses affiliés, étant donné que les sacrifices patronaux sont sensiblement égaux à ceux qui suffisent sur les autres réseaux pour obtenir avec des Caisses patronales des résultats incomparablement supérieurs.

b) *Inconvénients inhérents au mode de calcul en fonction des versements effectués.* — Comme inconvénient inhérent au mode de calcul « ressources fixes, pensions variables », nous ne voyons guère que celui que nous avons déjà signalé : *il entraîne moralement la fâcheuse inégalité des retraites entre agents célibataires et agents mariés.*

Nous avons dit qu'il y avait un remède à ce mal : tout en maintenant le mode de calcul en ce qui concerne les agents eux-mêmes, assurer le sort des veuves en distrayant à cet effet une partie des allocations de la Compagnie pour l'ensemble du personnel. Nous verrons à la fin de cette étude combien rationnelle serait une telle solution, impossible du reste sous un régime strict de recours à la Caisse Nationale.

Nous allons cependant voir dès maintenant que les Compagnies du P.-L.-M. et de Paris à Orléans, dans leurs nouveaux règlements, ont essayé de remédier à ce désavantage.

### II. Système atténué du recours a la Caisse Nationale

### (P.-L.-M. nouveau)

Ces inconvénient du système strict du recours à la Caisse Nationale avec mode de calcul en fonction des derniers versements, la Compagnie P.-L.-M.., dans son

nouveau régime, s'est efforcée de les éviter ou du moins de les atténuer, tout en adoptant les principes qui font la base du système.

Le P.-L.-M. a employé dans ce but quatre moyens principaux : d'abord, il est intervenu lui-même d'après les tarifs de la Caisse Nationale pour compléter les pensions au delà des limites de la loi de 1886 ;

Puis il a dérogé aux prescriptions de l'article 13 de cette loi en ce qui concerne le versement du produit de sa propre participation ;

En troisième lieu, il a gradué les allocations mensuelles suivant l'ancienneté de service de chaque employé, et différé le versement d'une partie assez importante de sa dotation jusqu'au moment de la mise à la réforme des intéressés.

Enfin, il a garanti aux agents admis à la retraite un minimum en ce qui concerne les rentes provenant de la Compagnie.

Nous allons voir quelle est la valeur de ces moyens et à quels résultats ils ont abouti.

Grâce au *premier moyen*, le P.-L.-M. nouveau réussit à parer dans de bien meilleures conditions que le Nord à la faiblesse des maxima de la Caisse Nationale des retraites. Nous avons exposé les graves défauts de l'emploi de la Caisse d'Epargne et des entreprises privées d'assurances sur la vie auxquelles la Compagnie du Nord s'adresse quand les limites de la loi de 1886 sont atteintes. Ces défauts, la Compagnie P.-L.-M. les évite très heureusement en intervenant elle-même d'après les tarifs de la Caisse Nationale et dans les mêmes conditions ; les tarifs de la Caisse Nationale sont, il est vrai, peu favorables aux agents des chemins de fer, mais le

moyen a le grand mérite de ne pas faire dévier de leur but les ressources constitutives des pensions, comme le dépôt à la Caisse d'Epargne, et d'être beaucoup plus commode et économique que le recours à des Sociétés d'assurances sur la vie.

*Le deuxième moyen* permet à la Compagnie d'atténuer, au moins dans une certaine mesure, la regrettable situation faite aux agents mariés dans le système du recours strict à la Caisse Nationale.

Les prescriptions de l'article 13 de la loi de 1886 ne s'appliquent plus qu'aux versements de l'agent lui-même, aux retenues ; les allocations patronales sont inscrites en entier sur la tête de l'agent, quel que soit son état civil.

Excellent dans ses effets, ce moyen pourrait cependant être critiqué en droit. Voici comment le Règlement du P.-L.-M. justifie cette dérogation à des dispositions qui, si fâcheuses soient-elles, n'en sont pas moins formelles : les versements de la Compagnie sont faits « à titre de don volontaire, incessible et insaisissable » (art. 3) ; l'acte par lequel ils sont effectués est donc un acte purement gratuit et comme tel peut être accompagné de conditions qui le font échapper à l'application de l'article 13. Mais cet argument, qui a du reste également été invoqué par la Compagnie de Paris à Orléans (ancien et nouveau Règlements), ne pourrait-il pas être assez sérieusement contesté ? Le versement du produit de la participation de la Compagnie aux institutions de retraites en faveur de ses agents constitue-t-il vraiment un acte purement gratuit ? N'est-ce pas plutôt une suite de l'exécution du contrat de louage, les allocations patronales n'étant qu'un salaire différé ?

Quoi qu'il en soit, cette manière de voir est acceptée par l'administration de la Caisse des dépôts et consignations et aboutit, somme toute, à des résultats assez heureux, comme nous avons pu en juger.

On pourrait cependant reprocher au nouveau régime du P.-L.-M. de sacrifier quelque peu les veuves, qu'il met peut-être trop à la merci de la prévoyance ou de la générosité des agents. Les rentes acquises à la veuve par le versement des retenues du mari seraient en effet bien insuffisantes si l'agent, au moment de sa mise à la retraite, usant de la faculté à lui laissée par le Règlement, ne faisait mettre une partie de son allocation de licenciement sur la tête de sa femme : or rien n'oblige l'agent à user de cette faculté : les femmes risquent donc de se trouver dans une déplorable situation en cas de prédécès de leurs maris !

Du reste, même si l'agent fait mettre sur la tête de sa femme la moitié de l'allocation de licenciement, la veuve n'aura qu'une pension bien faible, comme nous avons pu en juger d'après les chiffres obtenus par l'agent moyen de M. Soulier et sa femme. L'employé possède, il est vrai, un moyen d'assurer largement le sort de sa veuve : il n'a pour cela qu'à ne pas aliéner le capital des versements effectués à son nom à la Caisse Nationale ; ce capital, à sa mort, pourra être transformé en rentes viagères sur la tête de sa femme ; mais alors, c'est la pension de l'agent, du ménage, tant que l'agent vivra, qui deviendra dérisoire ; et d'ailleurs l'agent risque de ne pas atteindre son but ; qui sait, en effet, si ce n'est pas l'épouse qui disparaîtra la première !

Nous avons déjà dit ce qu'il fallait penser du *troisième moyen*, mis en œuvre par la Compagnie P.-L.-M. pour

atténuer les inconvénients du système strict du livret individuel pris à la Caisse Nationale des retraites : la Compagnie garantit à ceux de ces agents qui remplissent les conditions d'admission à la retraite fixées par le Règlement, un minimum de rentes, en ce qui concerne la partie de pension constituée par les allocations administratives. Le Conseil d'administration a voulu montrer par là qu'il ne se désintéressait pas du montant de la retraite obtenue par ses employés. Ce moyen, inspiré par une généreuse intention, a malheureusement le grave défaut de tendre à faire sortir le régime des limites rigoureuses du système des pensions calculées en fonction des versements, système si rationnel ; il semble, il est vrai, que le minimum ainsi fixé n'aura pas souvent à intervenir (1), ce qui diminue singulièrement la portée de ses conséquences.

*Quatrième moyen.* — L'un des inconvénients du régime nouveau du Nord réside dans le gaspillage des sacrifices de la Compagnie qu'il entraîne : tout agent quittant le service sans remplir les conditions d'admission à la réforme, emporte avec son livret individuel non seulement le capital de ses retenues, mais encore le produit des allocations patronales versées pour lui, ce qui est au fond peu rationnel et peu juste. La Compagnie P.-L.-M. remédie assez heureusement à ce défaut, d'abord en graduant le taux des allocations mensuelles avec la durée des services de chaque bénéficiaire, de manière à favoriser l'ancienneté(2), puis en n'accordant

(1) Il intervient toutefois presque toujours quand le salaire de l'agent subit de grandes variations depuis le début jusqu'à la fin de sa carrière.

(2) En réalité, ce moyen a bien été mis en œuvre par le Nord nou-

une partie de sa dotation, l'allocation de licenciement, qu'aux seuls agents retraités et seulement au moment de leur mise à la réforme (1). Le P.-L.-M. parvient ainsi à stabiliser assez efficacement son personnel et à avantager particulièrement les agents les plus méritants, ceux qui ont consacré toute leur vie utile au service du Réseau.

Tels sont les moyens employés par le P.-L.-M. (nouveau règlement) pour pallier aux inconvénients du système strict du recours à la Caisse Nationale. Ces moyens sont parfois assez efficaces et toujours ingénieux, mais il faut reconnaître qu'ils sont encore bien insuffisants.

D'abord une grande partie des défauts du système, tels que nous les avons fait ressortir pour le Nord (nouveau), subsiste intégralement : c'est ainsi que nous retrouvons notamment les inconvénients financiers qui résultent de l'application à la population des employés des chemins de fer de la table de mortalité en usage à la Caisse Nationale et de la faiblesse du taux de l'intérêt fixé par le Règlement de cet établissement, et nous savons combien graves sont ces inconvénients.

Puis les quelques défauts auxquels la Compagnie parvient à remédier ne sont la plupart du temps qu'atténués et subsistent dans des proportions assez fâcheuses ; ceci est vrai en particulier pour le gaspillage des dotations patronales et les conséquences des dispositions de l'article 13 de la loi de 1886 ; nous avons du reste vu

veau, mais d'une manière bien peu efficace, puisque, dès sa septième année de service, l'agent atteint le maximum d'allocation.

(1) Ce moyen avait été employé par la Compagnie de l'Ouest dans son premier régime de retraites.

que le deuxième moyen ne parvenait à atténuer ce dernier défaut qu'en sacrifiant les veuves.

Nous devons enfin signaler un grave inconvénient du régime nouveau du P.-L.-M., inconvénient qui tient du reste plutôt au règlement même de la Compagnie qu'au recours à la Caisse Nationale. Nous voulons parler de celui qui résulte des dispositions de ce règlement concernant le mode de versement des ressources constitutives des pensions.

Les versements, qu'ils proviennent de la participation de l'agent ou de celle de la Compagnie, doivent être effectués à capital réservé, l'agent conservant cependant la faculté d'en aliéner le capital au moment de la liquidation (1). La Compagnie, par conséquent, non seulement n'oblige pas les agents à verser à capital aliéné, mais même les encourage à réserver le capital : il est difficile de découvrir la raison de cette disposition.

Le fait de réserver le montant des versements diminue, en effet, considérablement les rentes acquises, comme on peut s'en rendre compte en examinant les tarifs de la Caisse Nationale, et pour assurer aux héritiers la restitution d'une somme bien modique la plupart du temps. On ne comprend donc pas pourquoi la Compagnie P.-L.-M., qui se heurte déjà à tant de difficultés pour constituer des retraites suffisantes à son personnel et fait dans ce but des sacrifices si élevés, permet que toute une partie du produit de sa participation et de celle qu'elle impose aux affiliés, soit déviée de son véritable but.

La Compagnie semble cependant avoir été inspirée

(1) Article 15 de la loi du 20 juillet 1886. (Voir le texte de cet article, ci-dessus.)

par l'idée d'encourager ses agents à faire un sort à leurs veuves et à leurs orphelins : à la mort du chef de famille, le remboursement du capital des versements à la Caisse Nationale permettra d'élever la pension trop faible acquise à la femme par le versement de la moitié des retenues, et de procurer des subsides provisoires aux enfants (1). Nous avons déjà eu l'occasion de dire ce que nous pensions de ce moyen, qui réduit dérisoirement les ressources de la famille tant que l'agent vit, et pour arriver à un résultat bien faible, souvent même inutile, du reste.

Il faut donc renoncer, sauf dans des cas exceptionnels, à la constitution des rentes à capital réservé. Nous ne sommes plus au temps où M. Thiers condamnait la rente viagère comme un régime destructif de la famille et traitait d'égoïste insouciant celui qui faisait des versements annuels dans une Caisse de retraites pour la Vieillesse : la nécessité d'une pension pour les vieux jours apparaît trop aujourd'hui pour qu'on puisse reprocher à quelqu'un d'y avoir pensé. D'autre part l'insouciance trop connue du salarié nous montre qu'il a besoin, en matière de retraite, d'être dirigé, d'être même contraint, disons le mot : la Compagnie P.-L.-M. ne devrait donc pas hésiter à rendre l'aliénation obligatoire tant en ce qui concerne ses propres versements qu'en ce qui concerne ceux de ses agents ; nous avons vu que

(1) Il semble qu'il vaudrait mieux, dans ce sens, aliéner le capital pour augmenter la retraite de l'agent, et contracter une assurance sur sa vie en faveur de sa famille. Mais où contracter cette assurance? Nous savons combien les entreprises privées sont peu favorables à la petite clientèle, et d'autre part, la Caisse Nationale n'admet ce genre d'opération que pour un capital maximum de 3.000 francs, (Rapport de M. Cheysson à l'Exposition d'Economie Sociale de 1889, p. 154.)

c'est à cette ligne de conduite que s'est rangé, ces toutes dernières années, le Nord (nouveau règlement), qui tout d'abord avait laissé aux intéressés la faculté de réserver le capital de leurs retenues.

Et la nécessité de cette réforme apparaît aujourd'hui de plus en plus à mesure que baisse le taux de l'intérêt. Cette baisse, déjà fâcheuse évidemment pour la constitution des rentes viagères à capital aliéné, se répercute d'une manière particulièrement déplorable sur les rentes viagères à capital réservé : il est bien évident, en effet, que si le taux de l'intérêt s'abaisse jusqu'à devenir nul, le taux du placement viager à capital réservé suivra une progression semblable pour arriver à zéro (1).

### III. Système atténué du recours a la Caisse Nationale (P.O. nouveau)

Tout en conservant, elle aussi, les avantages inhérents au recours à la Caisse Nationale et au mode de calcul des pensions en fonction des versements, la Compagnie de Paris à Orléans, dans son nouveau régime, est parvenue, beaucoup plus heureusement que le P.-L.-M., à faire disparaître une partie des inconvénients du système.

Deux des moyens qu'elle a employés à cet effet lui ont été inspirés par le P.-L.-M., mais l'organisation toute spéciale de l'institution des retraites du P.-O. lui a permis de les rendre beaucoup plus efficaces.

(1) Voir dans l'ouvrage de M. Soulier, (*op. cit.*, p. 185), le chapitre consacré aux variations du taux de l'intérêt et à leur effet sur l'avenir des institutions de retraites.

1° La Compagnie du P.-O. (nouveau règlement) a d'abord profité de ce que, en principe, aucune retenue n'est exercée sur les traitements de son personnel, pour faire opérer tous les versements à la Caisse Nationale sur la tête seule de l'agent, même marié, ce qui fait disparaître toute inégalité de traitement entre agents célibataires et mariés.

2° Puis elle a utilisé l'intermédiaire de la Caisse des dépôts et consignations, à laquelle elle a cru devoir recourir conformément à la loi du 27 décembre 1895, pour conserver par devers elle la disposition du montant intégral de ses allocations en faveur d'un agent en service, quitte à en faire au départ de l'intéressé l'emploi le plus profitable, suivant qu'il est réformé, décédé ou qu'il a quitté le service pour tout autre motif : la Compagnie fait disparaître par ce moyen tout gaspillage de ses sacrifices et de plus assure des pensions aux veuves des employés décédés en activité.

3° Enfin, troisième moyen, qui, lui, est propre au P.-O., le Conseil d'administration prend entièrement à sa charge le service des pensions des veuves d'agents retraités.

Le *premier moyen* a permis à la Compagnie du P.-O. d'avantager également les agents mariés et les agents célibataires. Nous avons déjà dit qu'il était peut-être douteux en droit, et les critiques qu'on peut lui opposer sont surtout difficiles à repousser en ce qui concerne le produit de la participation aux bénéfices. Remarquons que grâce à l'organisation spéciale du P.-O. qui ne prélève aucune retenue sur les appointements, ce moyen s'étend à l'ensemble des sources de dotation et se montre beaucoup plus énergique qu'au P.-L.-M. : sur le

Réseau de Paris à Orléans les agents du même âge, après un temps de service égal et une égale progression de traitements, obtiennent absolument les mêmes pensions, quel que soit leur état civil.

Le *deuxième moyen* permet à la Compagnie d'éviter tout gaspillage de ses allocations.

Le produit total des allocations (supplémentaires et de licenciement) n'est versé à la Caisse Nationale qu'au jour où l'agent est admis à la réforme par la Compagnie. Une semblable manière de faire se serait vite heurtée au maximum de 500 francs imposé au total des versements annuels sur une seule tête par le Règlement de la Caisse Nationale, si la Compagnie n'avait usé de l'intermédiaire de la Caisse des dépôts et consignations, conformément à la loi du 27 décembre 1895 (1).

Les allocations correspondantes à la part des employés qui décèdent célibataires ou quittent le service, avant d'être admis à la réforme, font donc retour à la Compagnie, ce qui diminue d'autant ses sacrifices déjà considérables.

Les allocations des agents mariés décédés en activité se trouvent tout naturellement employées à constituer des pensions à leurs veuves. Remarquons, du reste, que l'employé, s'il abandonne le Réseau sans attendre sa mise à la Réforme, se trouve quand même titulaire d'une retraite (différée s'il n'a pas 50 ans) qui peut être assez considérable, puisqu'elle est constituée par le versement de 10 % du traitement, prélevé sur le produit de la participation aux bénéfices de l'agent, effectué à son

(1) Art. 3, par. 2 de la loi du 27 décembre 1895, et décret du 14 octobre 1897, art. 8.

nom chaque année à la Caisse Nationale et par conséquent inscrit sur le livret qui lui est remis au moment de son départ.

Ce système très ingénieux a pourtant un inconvénient qu'il faut signaler : les allocations n'étant transférées à la Caisse de la Vieillesse qu'au moment même de la réforme de l'agent et devant par conséquent être transformées en rentes à jouissance immédiate, ne peuvent donner naissance qu'à une bien faible pension. Constatons pourtant que cela n'empêche pas la retraite totale de l'agent d'être très élevée, comme nous avons pu en juger d'après les chiffres obtenus par l'agent-type.

Enfin, *troisième moyen*, la Compagnie assume, comme une charge supplémentaire, le service des pensions des veuves d'agents retraités : nous avons vu comment elle était parvenue à assurer ce service d'une manière assez économique.

Tels sont les moyens qui ont permis au P.-O. (nouveau régime) d'éviter complètement deux sur sept des inconvénients du système du recours à la Caisse Nationale. Mais les autres inconvénients n'en subsistent pas moins toujours très fâcheux.

C'est d'abord celui qui résulte de la faiblesse de la pension qui peut être acquise à la Caisse Nationale. La Compagnie du P.-O., comme celle du Nord, s'adresse bien subsidiairement à la Caisse d'Epargne et à une Société privée d'assurances sur la vie, mais nous avons vu ce que valait ce remède. Il semble que cette Compagnie aurait avantage à adopter ici le premier moyen du P.-L.-M.

Puis la pension anticipée reste faible ; la Compagnie a, il est vrai, trouvé un moyen assez économique d'assu-

rer elle-même et provisoirement une pension à ceux de ses agents dont l'invalidité prématurée n'aurait pas été reconnue par l'Administration de la Caisse des dépôts et consignations : il lui suffit pour cela de différer le transfert des allocations revenant à l'agent.

De même aucune disposition n'assure de pension aux orphelins mineurs : le Règlement dit bien qu'il y sera pourvu dans chaque cas, « s'il y a lieu », par le Conseil d'Administration ; mais il s'agit là de secours toujours facultatifs.

Enfin, persistent également les deux inconvénients d'ordre financier qui naissent de l'application de la table de mortalité et du taux d'intérêt adoptés par la Caisse Nationale.

A côté de ces inconvénients du système même du recours à la Caisse Nationale, signalons un inconvénient propre au régime du P.-O. : c'est celui qui naît de la faculté laissée aux agents d'effectuer le versement du produit de la participation aux bénéfices à capital réservé. Nous avons déjà dit quels graves reproches on pouvait adresser à ce mode de versement.

En résumé, malgré son ingéniosité, favorisée pourtant encore par une organisation toute spéciale, le Règlement nouveau de Paris-Orléans laisse encore subsister bien des inconvénients. Mais il ne nous en indique pas moins, sur beaucoup de points, la voie à suivre pour trouver la solution du problème des retraites des agents de chemins de fer, et il constitue par là un grand progrès sur les autres institutions.

## CHAPITRE II

### Les Règlements du second groupe

### I. Premier sous-groupe

### (Est, Etat, Midi et P.-L.-M. ancien)

Les avantages et les inconvénients du système de l'emploi d'une Caisse patronale avec pensions déterminées *a priori* sont naturellement la contre-partie de ceux du système précédent.

Suivant la méthode que nous avons déjà observée, nous étudierons successivement les avantages et les inconvénients inhérents à l'emploi d'une Caisse patronale et ceux inhérents au mode de calcul « ressources variables, pensions fixes ».

I. Avantages. — a) *Avantages inhérents à l'emploi d'une Caisse patronale.* — Autant la Caisse Nationale se montre difficilement adaptable aux besoins des Compagnies et des employés, autant *les Caisses patronales se prêtent au but pour lequel elles ont été créées, et par conséquent aux intérêts de tous.* Nous nous trouvons maintenant en présence d'institutions aussi souples, simples et complètes que les institutions précédentes étaient rigides, compliquées (1) et insuffisantes.

(1) Compliquées au moins lorsqu'elles essayaient de remédier aux insuffisances de la Caisse Nationale (P.-O. nouveau).

D'abord, plus de limite de 1.200 francs imposée aux rentes acquises sur une seule tête ou de 500 francs au total des versements d'une année, plus d'âge maximum pour la liquidation des pensions; partant, plus de recours subsidiaire à des Caisses d'Epargne ou à des Sociétés privées d'assurances sur la vie, remède fâcheux, nous l'avons vu, et bien faible. Les pensions n'auront désormais d'autres limites que celles qui paraîtront devoir suffire aux fonctionnaires du traitement le plus élevé ; tous les fonds de dotation seront directement consacrés à la constitution des retraites, et nous ne verrons plus des versements, souvent assez élevés, capitalisés au taux de 2,1/2 ou 3 %.

D'autre part, plus de différence entre les agents suivant qu'ils sont mariés ou non ; les Compagnies obtiennent ici bien simplement ce que le règlement nouveau du P.-O. n'a obtenu qu'au moyen de dispositions si complexes, malgré leur ingéniosité. La même pension est assurée aux employés, quel que soit leur état de famille, ce qui n'empêche pas les veuves et les orphelins de jouir de la réversibilité de la moitié des rentes de leur mari ou père.

Les orphelins mineurs participent en effet, eux aussi, aux bénéfices de l'institution, et à défaut des veuves ont droit à une rente provisoire jusqu'à l'âge de 18 ans.

Une retraite proportionnelle est accordée aux employés prématurément invalides qui n'ont plus à attendre l'autorisation, difficile à obtenir souvent, de la Caisse des dépôts et consignations. La Compagnie, intéressée au premier chef à ne pas conserver à solde entière un agent qui ne peut plus lui être utile, sera bien le meilleur juge de son invalidité. De plus, maintenant,

l'administration peut favoriser les invalides dont les infirmités ont été contractées en service ; il ne dépend que d'elle de leur accorder des pensions plus élevées à des conditions plus faciles.

Les Caisses purement patronales évitent le gaspillage des fonds de la Compagnie : l'agent qui part sans remplir les conditions d'admission à la retraite normale ou exceptionnelle, emporte bien ses retenues, qui sont considérées comme sa propriété, mais les allocations qui ont été versées pour lui au fonds commun resteront acquises à la Caisse et profiteront aux autres agents et à leurs familles, et nous avons dit combien une telle manière de faire nous paraissait juste, et quoi qu'on en ait dit, avantageuse tant pour le personnel lui-même que pour la Compagnie.

Enfin disparaissent également les graves inconvénients d'ordre financier que présente le recours à la Caisse Nationale, et qui résultent de la faiblesse du taux de la mortalité et du taux de l'intérêt, pris en considération dans cet établissement. Les Compagnies gèrent très économiquement et du reste la plupart du temps à leurs frais leurs Caisses de retraites, et par des placements judicieux savent retirer le plus grand intérêt des fonds de réserve. L'économie réalisée de ce chef est considérable : M. Soulier estime que si toutes les Compagnies qui s'adressent actuellement à la Caisse Nationale se constituaient comme l'Est, l'Etat, le Midi et le P.-L.-M. (ancien règlement) leur propre assureur, elles économiseraient annuellement plus de 1.000.000 de fr.

b) *Avantages inhérents à l'emploi du mode de calcul « ressources variables, pensions fixes »*. — Nous ne voyons aucun avantage à l'emploi de ce mode de calcul

qui, pour nous, est au contraire plein de conséquences fâcheuses. Nous devons cependant signaler l'attrait qu'il a toujours exercé sur les Compagnies et surtout sur le personnel : c'est en effet ce mode de calcul que les Compagnies ont employé chaque fois que la création d'une Caisse patronale le leur a permis, et qui a été réclamé dans tous les projets de réforme qui ont été présentés ou suscités plus ou moins directement par des agents de chemins de fer.

Comment justifier cet attrait ? Il semble que les Compagnies, en promettant des pensions déterminées d'après le dernier traitement et le temps de service, n'ont eu d'autre but que de copier l'organisation de la loi du 9 juin 1853 sur les pensions civiles : peut-être ont-elles voulu, par là, faciliter la comparaison des avantages assurés à leurs agents au point de vue de la retraite et de ceux assurés aux fonctionnaires du Gouvernement, comparaison qui ne pouvait que leur être favorable.

En tout cas, c'est une erreur de croire que ce mode de calcul soit particulièrement favorable au personnel : les agents se trouvent, dit-on, assurés d'obtenir, non plus une pension quelconque, mais une pension déterminée par le Règlement, proportionnelle à la situation qu'ils ont su acquérir, d'où une répartition très juste. Mais avec le principe « ressources fixes, pensions variables », la pension de chacun n'est nullement quelconque, puisque les ressources constitutives des pensions sont fixées par le Règlement ; dans l'un comme dans l'autre cas, c'est la Compagnie qui, par l'étendue de ses sacrifices, règle la valeur des pensions, mais une fois ces sacrifices arrêtés, l'agent a aussi bien un droit sur la rente représentée par ses retenues et allocations que sur la rente promise

en rapport avec son dernier traitement. D'autre part, nous l'avons dit, il est bien plus équitable de proportionner les retraites à l'ensemble des services rendus par l'individu pendant toute sa carrière que de les proportionner aux services rendus pendant les quelques dernières années. Enfin, quel que soit le mode de calcul en usage, l'intéressé ne peut arriver à connaître par avance exactement le chiffre de sa retraite, puisque, dans tous les cas, il ignore quelle sera la progression de son traitement ; et s'il peut se livrer sur ce point à des calculs approximatifs, des barèmes faciles à manier ne le renseigneront-ils pas sur les rentes que représenteront ses versements probables et par conséquent sur le total de sa pension, puisqu'il est tenu chaque année au courant de sa situation au point de vue de la retraite ?

Nous démontrerons tout à l'heure que les pensions calculées en fonction des derniers traitements, loin d'être avantageuses, sont au contraire injustes et dangereuses tant pour le personnel que pour la Compagnie.

II. Inconvénients. — a) *Inconvénients inhérents à l'emploi d'une Caisse patronale.* — On ne pourrait faire, à notre avis, au principe de l'emploi d'une Caisse patronale qu'un seul reproche : il paraît moins sûr que le recours à la Caisse Nationale. Mais actuellement ce reproche n'a plus guère de raison d'être : on ne conçoit guère aujourd'hui comment pourrait se produire la faillite d'une de nos six grandes Compagnies de chemins de fer ; de plus, ne l'oublions pas, les institutions de retraites fonctionnent sous le contrôle de l'Etat, ce qui ajoute encore à la confiance que peuvent inspirer les Compagnies par elles-même. Le service direct des pensions par les Compagnies présente donc actuelle-

ment autant de garantie que s'il était effectué par la Caisse Nationale : il serait faux, en effet, de croire que l'Etat peut seul donner la sécurité indispensable pour la conservation des réserves; ainsi que le dit M. Colson : « L'histoire contemporaine, comme celle de tous les temps, nous montre que les Etats banqueroutiers n'ont pas été rares. Sans doute l'hypothèse de la faillite d'un pays comme la France, l'Allemagne ou l'Angleterre paraît invraisemblable. Qui pourrait affirmer cependant que, même dans ces pays, l'imprévoyance financière n'amènerait pas à dilapider les réserves nécessaires pour constituer une couverture correspondante au montant des pensions, et qu'ensuite, le jour où ces charges imposées à la population valide pour continuer le service des retraites deviendraient excessives, celle-ci ne secouerait pas ce fardeau, laissant les vieillards, les infirmes, les veuves ou les orphelins dans une situation d'autant plus misérable que chaque famille aura plus compté sur l'Etat pour pourvoir à leurs besoins » (1).

b) *Inconvénients inhérents à l'emploi du mode de calcul des pensions en fonction du traitement des dernières années et du temps de service.* — Le mode de calcul des pensions en fonction des derniers traitements et du temps de service des agents présente deux inconvénients dont l'un, tout au moins, le second, est d'une importance absolument capitale.

Il n'est d'abord ni équitable, ni rationnel. Puis il ne permet pas aux Compagnies d'établir la péréquation

(1) Colson, *op. cit.*, tome I, p. 501. M. Colson se place dans une hypothèse tout à fait générale ; il envisage le cas où l'Etat aurait assumé les charges du service des retraites de toute la population.

entre les ressources et les charges de leurs Caisses de retraites.

*Premier inconvénient : Il n'est ni équitable ni rationnel.*

En effet, d'une part, deux agents ayant le même traitement moyen final et le même nombre d'années de service auront droit à des pensions égales, quoique l'un d'eux ait pu acquérir ses anciennetés de grades bien avant l'autre et par suite ait subi des retenues plus élevées et surtout ait rendu des services plus importants. Evidemment la valeur de la pension accordée à chacun de ces employés dépassera toujours le montant des prélèvements qu'il a subis, mais il n'en est pas moins vrai qu'il y a là une mauvaise répartition des libéralités patronales, puisque l'agent qui a eu la carrière la plus productive pour la Compagnie sera traité tout comme un autre agent qui, entré en même temps au service, n'aura su se rendre aussi utile que beaucoup plus tard.

D'autre part l'âge à l'époque de la mise à la retraite n'exerce, à égalité de temps d'affiliation, aucune influence sur le montant de la pension, et c'est profondément irrationnel. Comme le fait très bien remarquer M. Lefort : « Si, au lieu d'attribuer une pension, la Compagnie se contentait, lorsqu'elle se prive du concours de ses agents, de leur allouer des gratifications, sous le système pratiqué, la gratification devrait être en rapport direct avec le traitement final et le nombre d'années de service ; les gratifications à servir à deux employés du même service, du même traitement, devraient être absolument égales, abstraction faite de l'âge. Si ces deux employés s'adressent à une Compagnie d'assurances et, en retour de la gratification, stipulent

une rente viagère, ils ne seront pas traités de la même façon, et le plus âgé aura une situation différente (1). Il tombe sous le sens que la Compagnie serait mal fondée à dire à l'employé plus vieux qu'il touchera une gratification moins forte parce que, si ses états de service sont identiques à ceux de l'autre employé, il est plus âgé. Telle est cependant la conséquence logique du régime basé sur le traitement final et la durée des services » (2).

Enfin, même en supposant des agents entrés au Réseau au même âge et ayant bénéficié de la même progression de traitements, mais mis à la réforme à différents âges, ce régime aboutit à des résultats peu justes, comme le montre la comparaison des diverses pensions ainsi acquises par l'agent moyen de M. Soulier (3) avec celles qu'il aurait obtenues sous le régime « ressources fixes, pensions variables ». (Voir le tableau graphique ci-joint.)

En effet, la pension normale, c'est-à-dire correspondante aux versements effectués, « progresse avec une très grande rapidité lorsque l'âge de la mise à la retraite augmente, comme cela doit être, puisque le nombre des subventions annuelles augmente en même temps que le nombre des arrérages de rentes à payer diminue. La pension réglementaire (de l'Etat, du Midi et du P.-L.-M. ancien), basée sur un nombre de cinquantièmes égal au

(1) Le montant d'une rente viagère augmente en effet en fonction de l'âge d'entrée en jouissance, et cela se conçoit aisément, puisque plus le rentier est âgé, plus les risques de mortalité sont nombreux, et moins il y aura d'arréages à payer.

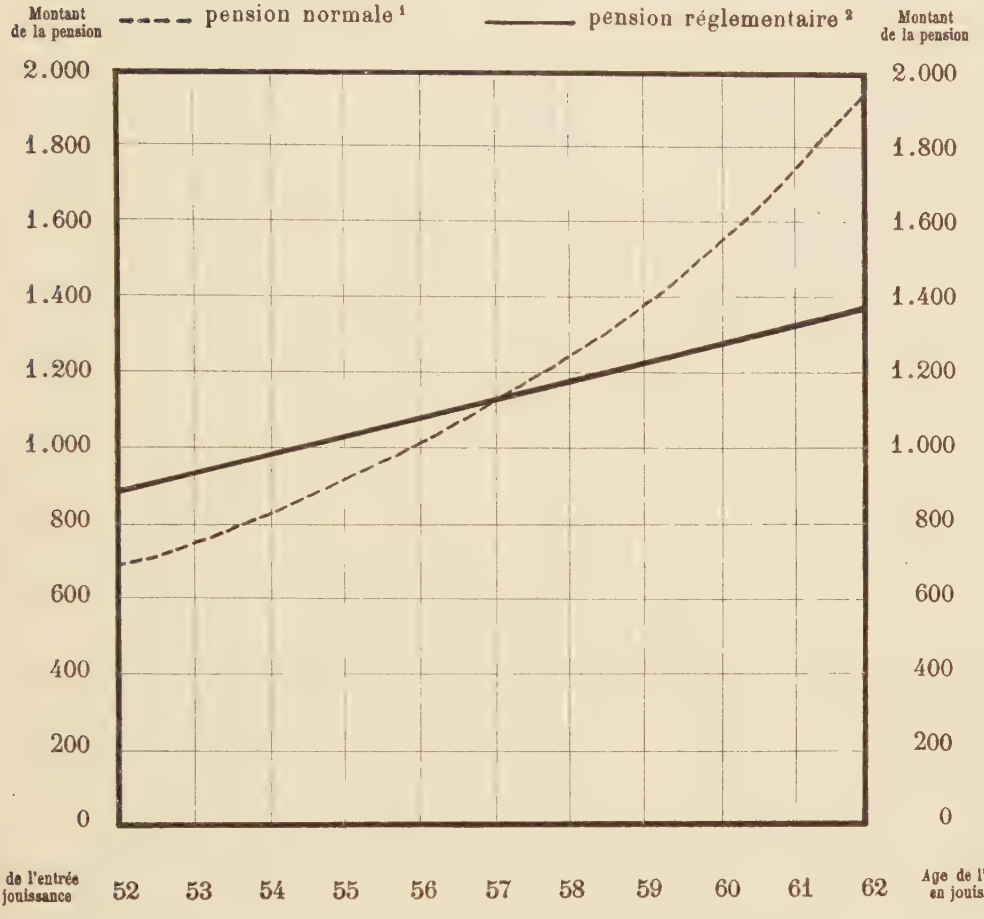
(2) Lefort, *op. cit.*, tome II, p. 218.

(3) Pour les agents de plus de 57 ans, l'augmentation annuelle du traitement est supposée égale à 19 francs. Voir également Soulier, p. 157 et p. 158.

# PENSION NORMALE ET PENSION RÉGLEMENTAIRE

## AUX DIFFÉRENTS AGES DE MISE A LA RETRAITE

Age d'affiliation : 27 ans




[1] Pension correspondant à un versement annuel égal à 13,09 % du traitement.

[2] Pension calculée à raison de un cinquantième du traitement moyen des six dernières années par année de service.

Tableau III.

nombre d'années de service, est supérieure à la retraite normale lorsque la mise à la retraite est antérieure à 57 ans, puis elle augmente relativement peu et devient, à partir de 57 ans, très notablement inférieure à la retraite normale » (1).

Il en résulte qu'avec le système des pensions en fonction du dernier traitement et du temps de service, l'Administration gagne sur les retraites différées ce qu'elle a perdu sur les retraites anticipées.

On peut donc dire qu'un semblable régime qui favorise ceux d'entre les agents qui ont fait le service le plus court, aux détriments des agents les plus anciens, n'est ni équitable, ni rationnel.

*Deuxième inconvénient.* Le système des pensions déterminées *a priori* en fonction du traitement moyen des six dernières années et du temps de service *ne permet pas à la Compagnie qui l'emploie d'établir la péréquation entre les ressources et les charges de son institution*, et c'est là le deuxième inconvénient de ce mode de calcul.

(1) Soulier, *op. cit.*, p. 159. M. Soulier aboutit à la même conclusion que M. Le Bouder, actuaire de la Compagnie du Nord, qui a comparé les pensions qu'un agent pouvait acquérir sous le nouveau régime de la Compagnie du Nord, à celles qu'il aurait acquises sous l'ancien régime ; nous avons vu, en effet, que tandis que le nouveau régime repose tout entier sur le principe « ressources fixes, pensions variables », l'ancien régime emploie, pour une partie de la pension, le mode de calcul en fonction des derniers traitements et du temps de service. M. Le Bouder estime qu'un agent, entré à la Compagnie et commissionné entre 20 et 25 ans, ayant débuté à 1.200 francs et atteint 3.000 francs de traitement au moment de sa réforme, aurait, sous le nouveau régime, une retraite d'abord inférieure à celle qu'il aurait eue sous l'ancien régime, puis équivalente vers 56 ans, enfin légèrement supérieure à partir de cet âge.

Une Compagnie créant une Caisse spéciale de retraites pour son personnel, se constituant son propre assureur, doit en effet, tout comme une entreprise commerciale d'assurances, se préoccuper de maintenir l'équilibre entre ses recettes et ses dépenses, et se souvenir que ses recettes présentes doivent faire face non seulement à ses dépenses présentes, mais encore à celles résultant des engagements pris et qui ne surviendront la plupart du temps que longtemps après, lorsque ces engagements viendront à exécution.

Or cet équilibre, nous l'avons déjà dit, ne peut pas être établi avec le principe « Ressources variables, pensions fixes ». Les Compagnies se sont bien livrées ces dernières années à des calculs très compliqués et très longs pour essayer de l'obtenir, mais elles n'ont pu aboutir qu'à des résultats approximatifs et par conséquent absolument insuffisants.

Nous ne pouvons malheureusement essayer de montrer quelle est la méthode qui peut être employée pour ces calculs. Il nous faudrait pour cela avoir une compétence que nous n'avons pas. Nous nous contenterons donc de renvoyer le lecteur aux théories très spéciales qui ont été émises sur la question et notamment à l'ouvrage de M. Soulier (1).

Mais nous voudrions cependant montrer, d'après M. Soulier, pourquoi ces calculs ne peuvent donner que des résultats approchés.

Le problème qui se pose aux Compagnies est le suivant : déterminer le taux des allocations qui, ajoutées

(1) Paul Soulier, ancien élève de l'Ecole Polytechnique, actuaire, chef de bureau de la Statistique des chemins de fer de l'Etat, membre agrégé de l'Institut des Actuaires Français, *op. cit.*

à des retenues d'un taux fixe, permettront d'assurer aux agents mis à la réforme, quels que soient leur âge d'affiliation, la progression de leurs traitements aux diverses étapes de leur carrière (1), leur âge de mise à la réforme, leur état civil (2), et quel que soit le taux de l'intérêt pendant la période d'affiliation et de retraite, un taux de pension déterminé *a priori* d'après le traitement des six dernières années de service et le temps de service, pension réversible pour moitié sous certaines conditions sur la tête des veuves ou orphelins âgés de moins de 18 ans.

Or, « les agents ne sont pas tous affiliés et ne prennent pas tous leur retraite aux mêmes âges ; la prime annuelle versée pour chaque agent (ensemble de la retenue et de la subvention administrative) n'est pas constante (elle est toujours proportionnelle au traitement, essentiellement variable d'une année sur l'autre), les rentes des agents et les rentes de survie n'ont pas la même valeur pour tous les agents, etc. ».

« On peut donc dire qu'il n'existe pas deux agents d'une Compagnie qui, durant leur carrière, se présentent dans les mêmes conditions de situation de famille, de progression de traitement et de valeur de retraite. On conçoit donc que le taux normal des versements à la Caisse doit différer d'un agent à l'autre. »

« Dans la pratique, il serait impossible de déterminer, pour chaque agent, le taux de subvention nécessaire pour assurer le service des pensions futures, et l'on est conduit à déterminer un taux moyen, pour l'en-

(1) Les retenues et les allocations étant toujours proportionnelles au traitement, varient en effet avec ce traitement.

(2) Mariés, non mariés, chargés ou non d'enfants.

semble du personnel des Compagnies, en tenant compte de toutes les conditions du règlement » (1).

Mais le taux moyen ainsi déterminé par des calculs longs et pénibles que nous n'essayerons pas de reconstituer, car ils sont du domaine de l'actuaire, n'est qu'approximatif.

En effet, au moment où l'on fait ces calculs, on ne connaît pas exactement les données du problème, on ne sait pas quels seront l'âge d'affiliation, la progression des traitements, l'âge de mise à la retraite, le taux de l'intérêt, etc., etc. On ne peut connaître ces facteurs qu'empiriquement, d'après des éléments de statistique résultant de l'expérience antérieure de la Caisse même ou d'une autre institution semblable, mais ces éléments sont essentiellement variables dans l'avenir.

« Il s'ensuit que le taux moyen de la subvention administrative, même s'il est déterminé avec toute la précision désirable dans les méthodes de calcul adoptées, reste soumis à des causes de variations nombreuses et complexes, par suite de la variabilité des éléments qui entrent dans sa détermination. »

« Ainsi, en résumé, il est certain que quelle que soit la précision apportée par les Compagnies pour l'établissement de leurs prévisions, il est impossible d'arriver à une certitude mathématique par suite des nombreux aléas que comportent les bases mêmes des calculs ; une révision périodique de ces calculs ne peut annihiler, d'ailleurs, l'influence et l'incertitude du facteur le plus important, le taux de l'intérêt. L'instabilité de l'édifice résulte non pas de sa construction même, mais de la

(1) Soulier, *op. cit.*, p. 145

mauvaise qualité de ses assises : il faut le reconstruire sur d'autres bases. »

Mais, dira-ton, qu'importe que les Compagnies n'établissent que d'une manière approximative la péréquation entre les ressources et les charges de leurs Caisses de retraites, puisqu'elles garantissent, de toute manière, le service des pensions promises ?

Raisonner ainsi, c'est n'envisager que l'intérêt du personnel, et du reste bien mal le comprendre. Le personnel est en réalité intéressé au bon fonctionnement de la Caisse à laquelle il est affilié. D'abord parce que la marche régulière de son institution de prévoyance ne peut qu'encourager la Compagnie sûre désormais de ne pas se laisser entraîner à des sacrifices trop lourds, à en améliorer et à en compléter les résultats. Puis il ne faut pas perdre de vue que les droits des employés ne sont réellement protégés que si la valeur des engagements de la Caisse est entièrement représentée dans le fonds de réserve, ce qui peut ne pas être, puisqu'aucun contrôle n'est possible, avec le mode de calcul «Ressources variables, pensions fixes » ; or, si solides que soient les Grandes Compagnies de chemins de fer, ne pourrait-il pas arriver qu'elles fassent faillite ? Nous avons bien tout à l'heure envisagé, avec M. Colson, cette hypothèse en ce qui concerne de grands Etats comme la France, l'Angleterre et l'Allemagne ! et si pareil fait se produisait, ne vaudrait-il pas mieux pour les agents que leurs droits soient distincts de l'actif de l'entreprise de transport ?

D'autre part, au point de vue des Compagnies, et ce point de vue mérite de ne pas être laissé de côté, peut-on négliger la leçon qui se dégage de l'histoire des institu-

tions de retraites ? peut-on oublier les continuels et graves déficits qui ont toujours arrêté les efforts des administrations lorsqu'elles ont eu recours au mode de calcul des pensions en fonction des derniers traitements ? Et qu'on ne dise pas que les Compagnies sont maintenant suffisamment averties, qu'elles ne commettront plus la lourde erreur qu'elles ont commise au début de leurs institutions, qu'elles savent désormais combien est délicate l'organisation d'une Caisse de retraites, qu'elles établissent du reste d'une manière approchée l'équilibre qui ne peut être établi d'une manière rigoureuse ! Quelle que soit en effet la précision de leurs calculs, ils seront toujours déjoués par les variations du taux de l'intérêt, variations qu'il est impossible de prévoir. Du reste, est-il besoin de faire ressortir combien est gênante pour la Compagnie l'incertitude dans laquelle la maintient nécessairement le système des pensions à taux fixe qui lui fait contracter des engagements dont elle ne connaît pas la valeur, et des engagements aussi importants et dont l'échéance est renvoyée à un aussi long terme ! L'Etat use bien d'un semblable mode de calcul envers ses fonctionnaires, en vertu de la loi du 9 juin 1853, mais cette manière de faire a toujours soulevé les plus vives critiques, et d'ailleurs, ne l'oublions pas, l'Etat ne se trouve pas du tout dans la même situation qu'une administration de chemins de fer, il a un budget illimité, il peut toujours augmenter les impôts pour faire face à ses engagements, tandis que les Compagnies, entreprises commerciales, n'ont que des ressources réduites (1).

(1) Lefort, *op. cit.*, tome II, p. 220, note 3. — Voir aussi Imbert Cyprés : l'assurance sur la vie et les Caisses de retraites, p. 218.

Enfin, l'Etat lui-même peut se déclarer intéressé dans la question, puisque tout ce qui touche à la gestion financière des Compagnies a une répercussion sur son budget par le jeu de la garantie d'intérêt, et puisqu'au moment du rachat il devra prendre la responsabilité des Caisses de retraites et devra par conséquent pouvoir vérifier si les fonds de réserve qui lui seront transmis représentent réellement les droits acquis aux agents (1), vérification qui serait absolument impossible avec le mode de calcul en fonction des derniers traitements.

En réalité donc, ce deuxième inconvénient est de la plus haute gravité tant pour le personnel et pour le Gouvernement que pour les administrations des Réseaux elles-mêmes, et on comprend parfaitement qu'il ait souvent déterminé les Compagnies à abandonner le mode de calcul auquel il est lié. Mais ce qu'on ne comprend pas, c'est pourquoi les Compagnies ont toujours cru devoir en même temps abandonner le régime des Caisses patronales, si parfait pourtant, pour recourir à un gérant aussi incommode et aussi peu avantageux que la Caisse Nationale.

(1) Lefort, *op. cit.*, tome II, p. 220.

## CHAPITRE III

### Les Règlements du second groupe (*suite*)

### II. Deuxième sous-groupe

### (Ouest et P.-O. ancien)

Nous allons maintenant examiner quelle est la valeur des systèmes adoptés par les règlements de l'Ouest et de Paris à Orléans (ancien) qui, tout en s'adressant à la Caisse Nationale, font intervenir la Compagnie, soit sur un fonds spécial de réserve, soit sur ses fonds généraux d'exploitation, pour porter la pension de chaque agent à un taux déterminé *a priori*.

Cet examen sera du reste très rapide, car, en somme, nous ne ferons que retrouver, ici, au moins en partie, les avantages et les inconvénients que nous avons relevés dans les deux chapitres précédents.

#### I. Recours a la Caisse Nationale complété par l'emploi d'un fonds spécial de retraites (Ouest)

I Avantages. — a) *Avantages inhérents au recours partiel à la Caisse Nationale.* — Nous avons déjà vu quels sont ces avantages : nous les retrouverons tous, ici, en ce qui concerne les retenues (restitution à tout

agent quittant le service sans remplir les conditions d'admission à la réforme, de ses retenues inscrites sur un livret de Caisse Nationale, — sécurité pour le personnel, — possibilité d'étendre le bénéfice de l'institution de retraites à des catégories de travailleurs de plus en plus étendues).

b) *Avantages inhérents à l'emploi d'une Caisse patronale.* — Nous avons vu, en effet, que le fonds spécial de réserve de l'Ouest n'était en somme qu'une Caisse patronale de retraites fonctionnant dans les mêmes conditions que les Caisses de l'Est, de l'Etat, du Midi et du P.-L.-M. (ancien). Nous savons quels sont les avantages de ces Caisses, qui permettent d'adapter étroitement l'institution aux besoins du personnel et aux intérêts de la Compagnie. Le versement des allocations administratives dans le fonds spécial de réserve permet notamment de compléter les effets insuffisants de la Caisse Nationale sans avoir recours à la Caisse d'Epargne ou à des Sociétés d'assurances, de faire bénéficier de rentes provisoires les orphelins mineurs, d'assurer aux agents prématurément invalides des pensions raisonnables, de réserver le produit des versements de la Compagnie pour les agents admis à la réforme. D'autre part, grâce à la création de ce fonds spécial, la majeure partie des ressources constitutives des retraites échappe à la gestion si peu favorable de la Caisse Nationale.

c) *Avantages inhérents au mode de calcul en fonction des derniers traitements.* — Les partisans de ce mode de calcul retrouveront, enfin, pleinement les avantages qui les ont toujours poussés à appliquer le principe « Ressources variables, pensions fixes ».

II. Inconvénients. — a) *Inconvénients inhérents au*

*recours partiel à la Caisse Nationale.* — L'Ouest est parvenu, il faut le reconnaître, à supprimer ou du moins à atténuer une partie de ces inconvénients. C'est ainsi que nous voyons disparaître les limites apportées par la loi de 1886 au montant des pensions et à celui des versements d'une année, ainsi qu'à l'âge de liquidation ; de même disparaît la mauvaise répartition qu'entraîne l'inscription immédiate et définitive sur livret individuel de toutes les allocations de la Compagnie. Mais le produit de la participation de l'agent reste soumis aux tarifs peu avantageux de la Caisse Nationale ; l'intéressé conserve la fâcheuse faculté de réserver le capital de ses retenues, et, surtout, les conséquences des dispositions de l'article 13 de la loi de 1886, quoique quelque peu atténuées, n'en restent pas moins très vexantes pour les employés mariés, comme le font ressortir les chiffres de M. Soulier en ce qui concerne l'agent moyen.

b) *Inconvénients inhérents à l'emploi d'une Caisse patronale.* — On pourrait, nous l'avons vu, reprocher à la Caisse patronale de présenter pour le personnel moins de sécurité qu'une Caisse d'Etat. Nous avons dit ce qu'il fallait penser de ce reproche, actuellement surtout.

c) *Inconvénients inhérents à l'emploi du mode de calcul des pensions en fonction du traitement des dernières années et du temps de service.* — Ces inconvénients persistent pleinement, tels que nous venons de les exposer dans le chapitre précédent.

Ce mode de calcul n'est ni équitable ni rationnel, et surtout il rend impossible tout fonctionnement régulier du fonds de réserve, puisqu'il ne permet pas d'établir l'équilibre entre les recettes et les dépenses de l'institu-

tion : et nous avons essayé de faire comprendre quelle était la portée de cette déplorable conséquence.

En résumé donc, si le règlement de l'Ouest parvient à faciliter les rapports entre l'administration et ceux des agents qui abandonnent le service sans avoir droit à la pension, et se prête assez heureusement à l'extension des avantages des retraites à des catégories d'agents de moins en moins stables, il réunit beaucoup des défauts du système du recours unique à la Caisse Nationale à ceux du mode de calcul en fonction des derniers traitements.

Nous croyons donc que ce règlement très complexe, loin de constituer un progrès, est au contraire bien en retard sur tous les autres règlements, même lorsque les résultats en sont numériquement inférieurs.

Nous allons voir que nous n'aurons pas à adresser un reproche identique au règlement ancien du P.-O., qui pourtant a adopté une forme très voisine.

### II Recours a la Caisse Nationale avec intervention de la Compagnie sur ses fonds généraux d'exploitation (P.-O. ancien)

I Avantages. — D'une manière générale, nous retrouvons dans ce règlement les quelques avntages que nous venons de faire ressortir dans le règlement de l'Ouest. Mais la Compagnie de Paris à Orléans est parvenue, de plus, à faire disparaître complètement toutes les déplorables conséquences de l'application des dispositions de l'article 13 de la loi de 1886; nous avons vu, en effet, que tous les versements (participation aux bénéfices et

allocation de licenciement) sont ici inscrits sur la tête seule de l'agent, qu'il soit célibataire ou non, et que la Compagnie se charge de constituer et de servir elle-même les rentes, des veuves et orphelins.

II. Inconvénients. — a) *Inconvénients inhérents au recours à la Caisse Nationale.* — Mais s'il supprime ainsi toute inégalité de traitement entre les agents mariés et célibataires, tout en assurant largement le sort des veuves et des orphelins, le régime ancien de la Compagnie d'Orléans laisse subsister toutes les autres fâcheuses conséquences du recours à la Caisse Nationale telles que nous venons de les énumérer dans notre critique du règlement de l'Ouest.

C'est ainsi notamment que chaque agent conserve la faculté d'effectuer les versements du produit de sa participation aux bénéfices à capital réservé, et que le capital de ces versements reste soumis à la gestion peu avantageuse, surtout pour les employés de chemin de fer, de la Caisse Nationale.

Et ces inconvénients sont ici d'autant plus graves que la participation aux bénéfices représente de beaucoup la principale source de dotation de l'institution de retraites.

b) *Inconvénients inhérents à l'intervention de la Compagnie sur ses fonds généraux d'exploitation.* — L'intervention directe de la Compagnie sur ses fonds généraux d'exploitation, telle qu'elle est pratiquée dans le Règlement ancien du P.-O., peut être très vivement critiquée : étant donné l'absence de tout fonds de réserve, en effet, aucun capital ne représente les suppléments de pensions que la Compagnie s'est engagée à assurer à l'agent ; la Compagnie s'est bien réservé la faculté de faire servir

ces rentes par « des Administrations publiques ou privées », c'est-à-dire par la Caisse Nationale des retraites pour la Vieillesse ou par une entreprise d'assurances sur la vie, et dans ce cas elle devra verser leur valeur dans ces établissements, mais rien n'oblige la Compagnie à user de cette faculté, rien ne nous indique qu'elle en use. On peut donc dire que les droits des employés ne sont pas suffisamment garantis. Nous avons vu comment le règlement de 1905 est arrivé à faire disparaître ce grave défaut en rendant obligatoire le versement de tous les capitaux constitutifs des pensions, soit à la Caisse Nationale, soit dans une Compagnie d'assurances.

Notons, du reste, que lorsque la Compagnie se substitue ainsi des administrations publiques ou privées pour assurer le service des pensions à sa charge, elle se heurte soit aux gros désavantages de tout recours à la Caisse Nationale, soit au peu de bonne grâce avec lequel les Sociétés d'assurances sur la vie acceptent les petites opérations, et à la cherté de leurs tarifs.

De toute manière, enfin, ces rentes à la charge de la Compagnie, devant être constituées à jouissance immédiate, sont très coûteuses.

c) *Inconvénients inhérents au mode de calcul des pensions en fonction des derniers traitements et du temps de service de l'agent.* — Nous avons vu quels étaient ces inconvénients : ils se retrouvent ici presque entièrement. Non seulement ce mode de calcul reste injuste et irrationnel, mais encore, quoi qu'on en ait dit, il est plein de dangers pour la Compagnie, qu'il peut entraîner et qu'il a entraîné, d'ailleurs, à accepter de trop fortes charges.

D'abord la valeur des sacrifices consentis par la Compagnie reste indéterminée jusqu'au jour de la mise à la réforme de chaque agent, puisque l'administration s'engage à porter le total de la retraite à un taux indépendant des versements effectués, et de là naît une première source d'aléas.

Puis, ce danger subsiste même après la mise à la réforme, si la Compagnie n'a pas la sagesse de charger la Caisse Nationale ou une Société d'assurances du service des rentes qui lui incombent. M. Soulier dit bien que, sous ce régime, « à part les écarts possibles entre la mortalité effective et la mortalité théorique, l'équilibre budgétaire du service de chaque pension se trouve complètement assuré à partir de l'époque de la mise à la retraite » (1), mais il suppose que la Compagnie s'astreint, au fur et à mesure que ses promesses de pensions deviennent définitives, à en mettre de côté la valeur, soit en la versant dans un établissement de prévoyance quelconque, soit en se chargeant elle-même de la faire fructifier. Or, rien dans le Règlement n'indique qu'il en est ainsi, et il y a plutôt lieu de croire que la Compagnie se contente la plupart du temps de prélever chaque année sur ses bénéfices les sommes nécessaires au service des arrérages à échoir des rentes dont elle a la charge, usant ainsi d'un procédé semblable à celui dont use le Gouvernement en ce qui concerne les pensions de ses fonctionnaires ; et nous avons dit combien un tel système était dangereux lorsqu'il était pratiqué par une entreprise industrielle.

M. Soulier dit beaucoup plus exactement, un peu

(1) Soulier, *op. cit.*, p. 149.

plus loin (1), que la Compagnie d'Orléans, grâce à son organisation spéciale, écarte toute possibilité de déficit ; c'est là un fait bien évident puisqu'elle n'a pas de fonds de réserve représentatif des rentes accordées ; mais ne serait-il pas plus juste de dire que cette Compagnie a toujours un déficit égal à la valeur des pensions dont elle a la charge et dont elle assure elle-même le service ?

En résumé, ce règlement très complexe et plein de graves défauts inhérents principalement au mode de calcul employé, parvient cependant à éviter le principal des inconvénients du recours à la Caisse Nationale, et par là se montre bien supérieur à celui de l'Ouest. Il ne faut pas oublier, du reste, qu'il n'est plus appliqué que d'une manière provisoire, puisqu'un nouveau régime est établi depuis 1905 pour tous les agents nouveaux du P.-O.

(1) Soulier, *op. cit.*, p. 167.

## CHAPITRE IV

### Le Règlement du Nord (ancien)

Il nous reste à présenter quelques observations sur le règlement du Nord (ancien).

Ce règlement, comme nous l'avons vu, divise les pensions en deux parties indépendantes :

L'une constituée à la Caisse Nationale par le versement des retenues de l'agent et qui reste soumise au principe « Ressources fixes, pensions variables » ;

L'autre constituée par les allocations administratives et dont le taux est déterminé indépendamment des versements, d'après le principe « Ressources variables, pensions fixes » ; cette deuxième partie de la pension est servie par un fonds spécial de réserve qui n'est en réalité qu'une Caisse patronale de retraites.

En somme, donc, le régime ancien du Nord est pour partie un système strict de recours à la Caisse Nationale avec calcul des pensions en fonction des versements effectués (type du gremier groupe : Nord nouveau), et pour partie un système de Caisse patronale avec pensions déterminées *a priori* en fonction du traitement des dernières années et du temps de service (type du deuxième groupe, premier sous-groupe : Est, Etat, Midi et P.-L.-M. ancien).

Nous avons vu longuement quels sont les avantages et les inconvénients de chacun de ces deux systèmes. Nous ne croyons pas devoir ici les énumérer de nouveau.

Nous nous contenterons de faire remarquer que, dans l'ensemble, le régime est assez rationnel : l'inscription des retenues, propriété de l'agent, sur un livret individuel de Caisse Nationale, présente le maximum de sécurité pour le personnel, et aussi le maximum de simplicité pour l'administration en cas de départ anticipé d'un employé : d'autre part la création d'une Caisse patronale permet de répartir justement le produit des allocations sans en faire profiter ceux des agents qui ne doivent pas remplir les conditions d'admission à la retraite et de gérer économiquement le fonds de réserve.

Mais malgré tout, l'institution conserve les inconvénients de chacun des systèmes dont elle fait usage, notamment en ce qui concerne le recours à la Caisse Nationale, ceux résultant des dispositions spéciales visant les déposants mariés et ceux résultant de la faiblesse du taux de mortalité et du taux d'intérêt en usage, et en ce qui concerne les rentes servies par le fonds spécial, ceux résultant du mode de calcul employé.

Le nouveau régime du Nord, en abandonnant complètement le mode de calcul en fonction des derniers traitements, et du reste en élevant considérablement tout à la fois, et le taux des retenues et celui des allocations (du moins en ce qui concerne les agents commissionnés), a marqué un grand progrès, mais il est regrettable que son organisation soit restée entravée par le recours à la Caisse Nationale, désormais seule chargée du service des retraites.

## CHAPITRE V

### Les deux grands principes qui doivent présider a l'organisation rationnelle d'une institution de retraites en faveur du personnel d'un réseau de chemins de fer

En somme, donc, le régime actuel des institutions de retraites des grands réseaux de chemins de fer français comprend deux groupes principaux de règlements à tendances nettement opposées.

Les règlements du premier groupe recourent exclusivement à la Caisse Nationale des retraites pour la Vieillesse et ne promettent à leurs affiliés que les pensions qui pourront être constituées dans cet établissement par le versement effectué en leur nom de retenues et allocations déterminées.

Ceux du deuxième groupe reposent sur la création d'une Caisse patronale, qui leur permet de garantir aux intéressés une pension calculée *a priori* d'après la durée de leurs services et leur traitement des dernières années.

Nous venons d'examiner longuement les avantages et les inconvénients de chacun de ces systèmes antagonistes, et nous avons vu que deux éléments vicieux doivent impitoyablement être écartés de toute organisation rationnelle d'institution de retraites : le recours à la Caisse

Nationale et l'emploi du mode de calcul « Ressources variables, pensions fixes ».

La Caisse Nationale, en effet, si elle est très bien adaptée aux besoins du public en général, n'est pour les institutions de retraites des Grandes Compagnies qu'un gérant incommode, injuste et désavantageux. Pour cette clientèle toute spéciale, elle est incommode parce que ses maxima sont trop faibles; elle est injuste, étant donné la situation défavorable qu'elle fait aux agents mariés et aux agents prématurément invalides ; elle est enfin désavantageuse à cause de la faiblesse du taux d'intérêt et des tables de mortalité qu'elle a adoptées. Tous ces inconvénients peuvent être écartés par l'emploi d'une Caisse patronale, qui spécialement créée pour les besoins des Compagnies réunirait toutes les qualités nécessaires à une bonne gestion.

Nous avons d'autre part montré à quelle mauvaise répartition des allocations administratives et à quels risques aboutissait l'application du principe « Ressources variables, pensions fixes » : ce mode de calcul ne récompense pas équitablement les services rendus et ne retient pas suffisamment les agents expérimentés ; mais surtout en interdisant toute péréquation entre les ressources et les charges de la Caisse, il expose les Compagnies à des déficits constants aussi dangereux que décourageants. Le principe opposé, au contraire, évite ces défauts par l'usage du livret individuel, si équitable, si simple et si sûr, aussi bien pour le personnel que pour l'administration.

Nous avons ainsi établi en quoi les deux systèmes actuellement en présence sont l'un et l'autre vicieux. Les Compagnies ont commis une grave erreur lorsqu'el-

les ont solidarisé le principe «Ressources fixes, pensions variables » avec le recours à la Caisse Nationale, et l'emploi d'une Caisse patronale avec le principe « Ressources variables, pensions fixes », et c'est à cette fâcheuse erreur qu'il faut attribuer sans hésiter les tâtonnements et les déficits qui ont trop souvent jusqu'à présent caractérisé les résultats de leurs institutions de prévoyance.

La véritable solution du problème de l'organisation fondamentale des retraites des employés des Grands Réseaux de chemins de fer est donc bien dans la création d'une Caisse patronale et dans l'adoption du système du livret individuel.

A vrai dire, pourtant, l'organisation d'un semblable régime paraît au premier abord devoir se heurter à deux graves difficultés inhérentes toutes les deux au système du livret individuel.

Elle semblerait d'abord devoir être profondément gênée par le fait qu'il est impossible de déterminer par avance le taux de l'intérêt, et, par conséquent, de dresser des tarifs exacts. Cette difficulté ne nous arrêtera pas longtemps ; la Caisse Nationale des retraites pour la Vieillesse l'a en effet rencontrée, elle aussi, et n'est-elle pas arrivée à la vaincre? Pourquoi les Compagnies seraient-elles moins heureuses que la Caisse Nationale ? (1) Pour cet établissement, le Président de la République fixe chaque année, en tenant compte du taux moyen des placements de fonds en rentes sur l'Etat faits

(1) Notons du reste que cet inconvénient, les Compagnies d'assurances sur la vie arrivent parfaitement à l'éviter (voir P. Soulier, *op. cit.*, p. 175).

par la Caisse au cours de l'année, le taux d'intérêt qui sera pris en considération pour les versements effectués pendant l'exercice à venir (article 12 de la loi du 20 juillet 1886). Rien ne s'oppose à ce que les Compagnies aient recours à un procédé similaire dans des conditions strictement déterminées par leurs Règlements. Elles arriveraient ainsi, sinon à supprimer, du moins à réduire au minimum l'aléa résultant des variations du taux de l'intérêt, et les conséquences de cet aléa pourraient alors sans inconvénient être passées au compte profits et pertes.

La seconde difficulté est plus embarrassante : l'inégalité fâcheuse de traitements entre agents suivant leur situation de famille, que nous avons reprochée aux règlements du premier groupe, serait la conséquence forcée de l'application stricte du principe du livret individuel ; et puis l'application de ce principe ne procurerait aux agents prématurément invalides qu'une retraite dérisoire. Mais, comme nous l'avons déjà dit, cet inconvénient n'est irrémédiable que lorsque la Caisse Nationale est seule chargée de constituer et servir les pensions. Cet inconvénient, la Compagnie qui possède une Caisse spéciale de retraites peut assez facilement l'éviter : il lui suffit de ne maintenir le principe du livret individuel dans toute sa rigueur qu'en ce qui concerne les agents eux-mêmes, et de créer, au moyen d'une quotité déterminée de ses subventions, un fonds spécial destiné à augmenter les rentes acquises aux agents mis à la retraite par anticipation, et à assurer le sort des veuves et des orphelins.

Dans un tel régime, les allocations que la Compagnie se serait engagée à verser pour chacun de ses agents

se décomposeraient donc en deux parties déterminées par le règlement :

L'une, augmentée des retenues sur le traitement de l'agent, serait versée sur le livret individuel de chaque affilié :

L'autre irait alimenter un fonds spécial sur lequel seraient prélevées en temps opportun les sommes nécessaires pour compléter les retraites des agents prématurément invalides, et pour constituer en faveur des veuves et des orphelins des rentes viagères ou provisoires proportionnées à la retraite à laquelle aurait eu droit le mari ou père. Il est bien entendu, du reste, que toute rente à fournir par le fonds spécial devrait, dès qu'elle serait acquise, être représentée par sa valeur en capital et inscrite sur un titre ou livret individuel, ce qui éviterait toute surprise pour l'avenir.

Le règlement pourrait d'ailleurs stipuler que la totalité ou une partie des allocations destinées à augmenter le livret individuel de l'employé, devrait être tout d'abord versée dans le fonds spécial et ne serait définitivement inscrite au livret que lorsque l'agent remplirait certaines conditions de service, ceci pour retenir les agents et obtenir un personnel expérimenté.

Une semblable institution réunirait de nombreuses qualités : elle serait avantageuse et commode, parce qu'une Caisse patronale est naturellement économe et que son règlement peut être étroitement adapté aux besoins auxquels elle a à faire face. Elle répartirait ses avantages d'une façon équitable et judicieuse, équitable parce que la délivrance d'un livret individuel de retraite est le moyen le plus juste de reconnaître par une retraite

les services rendus par un agent, judicieuse parce qu'elle éviterait tout gaspillage des sacrifices de la Compagnie en n'en faisant profiter que les agents méritants.

Un tel système aurait évidemment l'inconvénient de tendre, en ce qui concerne le fonds spécial, à sortir du principe « Ressources fixes, pensions variables », mais cet inconvénient serait bien moindre que dans les règlements du premier groupe, puisqu'il ne porterait que sur les rentes complémentaires des agents retraités par anticipation et sur les pensions des veuves et orphelins ; et du reste on pourrait en atténuer largement les dangers en calculant approximativement, d'aprés les travaux des actuaires, les charges assurées de ce chef, et en se préoccupant de toujours maintenir ces charges au-dessous des ressources du fonds spécial. S'il y avait à la fin de chaque exercice un excédent ou un déficit dans le fonds spécial, il ne pourrait être, dans ces conditions, que très minime, et il suffirait de passer cette différence au compte profits et pertes.

Nous venons ainsi d'esquisser à grands traits les lignes principales d'un régime rationnel de retraites; nous ne pouvons prétendre avoir solutionné, par là, le grave problème qui est actuellement posé ; nous avons simplement voulu montrer que les deux règles fondamentales que nous avons dégagées au cours de cette étude peuvent être appliquées sans inconvénient ni difficulté (1).

(1) Voir l'essai d'une institution rationnelle de retraites que présente M. Soulier à la fin de son savant ouvrage (*op. cit.*, p. 177). On y trouvera un règlement rentrant dans des détails que nous n'avons pu aborder dans cette étude.

# CONCLUSION

Après avoir ainsi exposé quelles leçons se dégageaient de l'étude de l'évolution et du régime actuel des institutions de retraites des Grands Réseaux de chemins de fer français, il nous reste, avant de terminer cette étude, à examiner, brièvement d'ailleurs, quel compte le législateur a tenu des données de cette expérience d'un demi-siècle de pratique, dans les nombreux projets de loi qui ont été présentés ces dernières années, et notamment dans ceux qui semblent avoir le plus de chances d'être adoptés par les Chambres.

Cette partie de notre travail sera rapide, disons-nous, et en effet, nous allons être obligés de le constater, les auteurs des projets de loi, la plupart du temps, ne se sont pas préoccupés d'organiser rationnellement le régime obligatoire proposé et n'ont pas cherché à tenir compte de l'expérience acquise ; ils se sont contentés en général de promettre au personnel des avantages déterminés, sans se demander suffisamment comment on pourrait les lui assurer et quel contre-coup la réforme pourrait avoir sur la vie des Compagnies et le budget de l'Etat.

Le courant d'idées qui semble devoir peu à peu aboutir à toute une législation d'exception réglant les rapports entre agents des Réseaux et Compagnies, date d'un peu plus de trente ans. Il naquit d'une pétition adressée le 22 février 1871 au Ministre des Travaux

publics par les mécaniciens et chauffeurs des chemins de fer : ces agents se plaignaient des conditions de travail qui leur étaient faites, notamment en ce qui concernait la révocation du contrat qui les liait à leur administration ; ils n'abordaient point du reste la question des retraites.

Cette pétition, suivie la même année d'une adresse à l'Assemblée Nationale, produisit effet, et, dès le 9 février 1872, une proposition de loi déposée par MM. de Janzé, Duval, etc., pour créer une nouvelle section du Conseil des Prud'hommes qui connaîtrait des différends entre agents des chemins de fer et administrations des Réseaux. Cette proposition, repoussée, fut reprise et étendue en 1874, 1876 et 1878 (1), mais toujours en vain, le législateur hésitant à créer un régime d'exception dont rien en somme ne justifiait la nécessité.

Jusqu'à ce moment il n'avait pas été question des retraites : ce ne fut que le 15 janvier 1880 qu'une nouvelle proposition de Janzé, après avoir tenté de modifier les principes généraux du contrat de louage pour tous les agents de chemins de fer, essaya de fixer quelques règles du fonctionnement général des institutions de retraites des Compagnies. Ce texte fut d'ailleurs repoussé, lui aussi, toujours pour le même motif : les Chambres hésitaient à déroger ainsi au droit commun en faveur d'une classe particulière de travailleurs.

(1) Proposition Cazot, etc., 3 août 1874, reprise en mars 1876, par MM. Germain Casse, etc. Elle tendait non seulement à créer une nouvelle section du Conseil des Prudhommes, mais encore à déroger en faveur des mécaniciens et chauffeurs aux règles du Code civil sur le contrat de louage de services.

Nouvelle proposition Germain Casse, etc., du 29 janvier 1878, étendant le bénéfice de la proposition précédente à tous les agents commissionnés.

Ce courant d'idées devait néanmoins arriver à un premier résultat : il aboutit, après le dépôt de plusieurs nouvelles propositions (1), au vote de la loi des 27 et 28 décembre 1890, qui a modifié l'article 1780 du Code civil (principes du contrat de louage) et soumis les règlements des institutions de retraites des chemins de fer à l'homologation du Ministre des Travaux publics. Nous avons vu plus haut quelle était la portée de cette loi et pourquoi elle fut vite reconnue insuffisante, même complétée par la loi du 10 avril 1902.

La loi de 1890 à peine votée, on voulut faire plus, beaucoup plus : rien n'obligeait, nous le savons, les Compagnies à donner des retraites à leur personnel ; on voulut leur en faire désormais une obligation, et en même temps régler l'étendue de cette obligation. Et ce fut là la deuxième partie du mouvement qui est actuellement sur le point de réussir, semble-t-il.

Deux propositions furent d'abord déposées devant la Chambre des députés, par M. André Castelin (2 décembre 1893) et par MM. Raymond Leygues, etc. (7 juin 1894) (2), mais elles se bornaient à rendre obligatoire l'établissement d'une institution de retraites, sans entrer dans les détails de son organisation .Elles n'eurent d'ailleurs aucune suite.

Trois nouvelles propositions les remplacèrent bien-

(1) Proposition Raynal, Waldeck-Rousseau, etc., 6 février 1882. — Proposition Delattre, de Janzé, etc., 7 février 1882.

(2) Ces propositions, comme du reste la plupart des tentatives dont nous aurons à parler dans cette conclusion, s'occupaient, dans une première partie, de réglementer les conditions du travail dans les chemins de fer ; nous laisserons dans l'ombre ces dispositions qui sortent absolument du cadre de notre étude.

tôt qui, elles, se montraient un peu plus précises sur le régime qu'elles désiraient imposer.

La première fut l'œuvre de MM. Descubes, Lockroy, etc., députés, et date du 28 juillet 1894 ; elle ne consacrait qu'un seul article aux institutions de retraites, et, très sobre de détails, cherchait surtout à garantir un minimum d'avantages aux agents : elle ne s'occupait pas de la manière dont fonctionnerait le régime projeté. Remarquons, du reste, qu'elle ne s'appliquait qu'aux mécaniciens et chauffeurs, c'est-à-dire à une très faible partie du personnel des chemins de fer.

La proposition Descubes fut suivie, le 26 novembre 1897, d'un projet présenté par M. Turrel, Ministre des Travaux publics. Plus modéré, le Ministre posait très nettement le principe du régime obligatoire au profit des mécaniciens et chauffeurs, mais se contentait de prévoir expressément une retraite proportionnelle à ceux de ces agents qui se trouveraient frappés d'une incapacité de travail prématurée.

Un troisième texte, enfin, fut déposé quelques jours après le projet Turrel (30 novembre 1897), par MM. Berteaux, Jaurès et Rabier, députés. C'était à peu de chose près la proposition Descubes, mais étendue à tous les agents de chemins de fer sans exception.

Ces trois textes restaient donc muets sur l'institution qui aurait à assurer le service des pensions prévues, mais le terme « pension proportionnelle » qu'on y rencontre à chaque instant montre bien que leurs rédacteurs ont pensé au mode de calcul employé déjà pour les retraites des fonctionnaires publics et ont eu en vue le principe « Ressources variables, pensions fixes » ; c'était là du reste le système appliqué à ce moment dans

la plupart des institutions librement créées par les Compagnies.

C'est la proposition Berteaux qui fut adoptée par la Chambre des députés, à peine modifiée (1).

Transmis au Sénat en décembre 1897, le texte de la Chambre fit l'objet d'une longue étude et d'un savant rapport de M. Godin (2). Le rapporteur conclut, pour ce qui est des retraites, qu'il était préférable de laisser au Ministre des Travaux publics l'action et la responsabilité à lui attribuées par la loi du 27 décembre 1890 ; et les sénateurs, adoptant cette manière de voir, votèrent une disposition qui ne faisait que compléter la loi de 1890 et qui devait du reste plus tard passer dans la loi de 1902 : si une Compagnie refusait d'accepter les additions ou modifications demandées par le Ministre des Travaux publics comme condition de l'homologation, il serait statué par décret rendu sur avis conforme

(1) Voici quelles sont les dispositions de la propsition adoptée par la Chambre, en ce qui concerne les retraites : *Article* 5. — Le droit à la retraite, pour les agents des chemins de fer, est déterminé ainsi qu'il suit :

Quels que soient l'âge et la durée des services, les agents, que des blessures et des infirmités prématurées mettraient hors d'état de continuer à travailler, recevront une pension de retraite proportionnelle.

Après dix ans de services, la retraite proportionnelle sera acquise aux agents congédiés pour quelque cause que ce soit, sauf le cas d'indélicatesse.

Après quinze ans de services, la retraite proportionnelle sera de droit pour tout agent qui en fera la demande.

Après vingt ans de services, tout agent sera admis à faire valoir ses droits à la retraite, quel que soit son âge.

Le droit à la retraite courra du jour où les agents rempliront les fonctions, à charge par eux de verser à la Caisse des retraites à partir de ce jour-là.

(2) Rapport fait au nom de la Commission chargée d'examiner la proposition de loi, par M. le sénateur Godin ; séance du 25 février 1901.

du Conseil d'Etat (1). L'établissement d'une institution de prévoyance cessait donc d'être une obligation pour les Compagnies : aucun minimum d'avantages n'était plus garanti aux agents ; on tentait simplement de rendre plus efficace le contrôle déjà exercé par le Gouvernement. En somme, il ne restait rien de la proposition Berteaux adoptée par les députés en 1897.

Aussi la Chambre trouva-t-elle insuffisant le texte qui lui revint du Sénat (2); elle ne songea même pas à le discuter et adopta presque immédiatement un contre-projet Berteaux-Rabier beaucoup plus interventionniste encore que la proposition de 1897 (3).

Le nouveau texte posait nettement le principe « Ressources variables, pensions fixes » : il indiquait expres-

(1) Art. 10 : Il est ajouté à l'article 2 de la loi du 27 décembre 1890 un paragraphe ainsi conçu :

« Si l'homologation n'est accordée que sous réserve de certaines modifications ou additions non acceptées par la Compagnie, il sera statué par un décret rendu sur avis conforme du Conseil d'Etat. »

L'article 11 de la proposition stipulait que l'article 3 de la loi du 27 décembre 1895 ne serait pas applicable aux sept Grands Réseaux.

(2) La proposition modifiée par le Sénat revint à la Chambre des députés le 12 juin 1901.

(3) Art. 5 : Les ouvriers et employés des Compagnies de chemins de fer ont droit, après vingt ans de services, à une pension de retraites égale à la moitié de leurs appointements ou salaires moyens des six dernières années, réversible, pour moitié, sur la tête de la veuve ou des orphelins jusqu'à l'âge de dix-huit ans.

« Quelle que soit la durée de ses services, l'ouvrier ou employé quittant sa Compagnie, pour une cause quelconque, conserve ses droits à une pension proportionnelle, dont le paiement sera différé jusqu'au jour où il aurait été admis à faire valoir ses droits à la retraite.

» Toutefois, l'ouvrier ou employé entrera immédiatement en jouissance de sa retraite proportionnelle, s'il a quinze ans de services ou s'il est atteint de blessures ou infirmités qui le mettent hors d'état de travailler, sans préjudice, dans ce dernier cas, de la rente d'invalidité prévue par la loi du 9 avril 1898. Le droit à la retraite court du jour de l'entrée à la Compagnie. »

sément que la pension normale devait être égale à la moitié des appointements ou salaires des six dernières années; de plus, il établissait la réversibilité de moitié en faveur des veuves et orphelins. Il ne disait rien de la Caisse qui aurait à constituer et servir les pensions, mais le service des pensions, ainsi fixées *a priori*, indépendamment des versements, implique nécessairement l'emploi d'une Caisse patronale. La proposition ainsi modifiée fit retour au Sénat le 14 novembre 1901.

Nous arrivons ainsi à la phase actuelle de la discussion. Le nouveau texte de la Chambre a fait au Sénat l'objet de cinq rapports (1) sans qu'aucune solution ait pu encore aboutir. Les sénateurs sont certainement décidés maintenant à intervenir, mais ils semblent être effrayés par les conséquences financières immédiates du contre-projet Berteaux.

Entre temps d'ailleurs, et tandis que les études approfondies de la Commission du Sénat s'éternisaient, huit nouveaux textes ont été soumis au législateur.

Le premier de ces textes, dit *transactionnel*, a été rédigé par des agents de chemins de fer, constitués en « Commission d'entente ». On a voulu y faire rentrer les principales des modifications qui seraient réclamées par le personnel intéressé. Ce texte reste muet sur le choix de la Caisse chargée de la constitution et du service des pensions, mais se prononce résolument pour le mode de calcul en fonction des derniers traitements de l'intéressé et de la durée de ses services. Nous retrouvons là l'effet de l'attrait que ce mode de calcul a toujours eu

(1) Rapports de M. le sénateur Godin des 11 mars 1902 — 30 mars 1903 — 23 juin 1905 et 22 juin 1908. — Rapport de M. le sénateur Strauss, du 25 mai 1909.

pour les agents. Le projet transactionnel n'est donc en somme que le contre-projet Berteaux très légèrement atténué dans quelques-uns de ses détails et rendu beaucoup plus précis (1).

Il en est de même de trois autres propositions émises pendant cette période et provenant, elles, de l'initiative parlementaire (2). Ces propositions, à notre point de vue, n'apportent au projet déjà adopté par la Chambre que des changements sans importance.

Les quatre autres textes ont été présentés par le Gouvernement.

(1) Voici les principales dispositions du *projet Transactionnel:* « Tout le personnel, sans exception, de toutes les Compagnies et Administrations de chemins de fer, aura droit à la retraite. La retraite entière sera due à 25 ans de services. L'âge fixé pour le droit à la retraite entière, sera 50 ans.

Quelle que soit la durée de ses services, l'ouvrier ou l'employé, quittant la Compagnie pour une cause quelconque, conservera ces droits à une pension proportionnelle dont le paiement sera différé jusqu'au jour où il aurait été admis normalement à faire valoir ses droits à la retraite entière. La pension proportionnelle sera payable immédiatement en cas de départ par suite de maladies, blessure ou infirmité, quel que soit le nombre d'années de service. En cas de départ par suite de blessure, la pension de retraite doit se cumuler avec la pension d'invalidité prévue par la loi sur les accidents du travail.

» La pension de retraite sera fixée à 1/50e du traitement par année de service:

» Le traitement servant de base à la retraite sera le traitement moyen des six meilleures années de service.

» La pension de retraite sera réversible par moitié sur la veuve ou à défaut sur les orphelins jusqu'à l'âge de 18 ans.

» La loi du 27 décembre 1895 est applicable aux Compagnies et administrations de chemins de fer. »

On trouvera le texte intégral de ce projet dans le Raport Strauss du 25 mai 1909. p. 137.

(2) Contre-projet présenté par M. Waldeck-Rousseau, le 26 mai 1903. — Contre projet présenté par M. le sénateur P. Strauss, le 21 novembre 1905. — Proposition présentée au nom de la Commission du Sénat par M. le sénateur Strauss le 25 mai 1909. On trouvera les textes de ces projets dans le Rapport Strauss, pp. 135 et s.

Jusqu'à présent, dans cette longue campagne pour l'établissement d'un régime obligatoire de retraites en faveur du personnel des Grands Réseaux, nous n'avons pas vu apparaître chez le législateur le désir d'organiser rationnellement une réforme dont les conséquences peuvent pourtant être si graves. Les auteurs des propositions de loi se contentaient de promettre des avantages, sans se préoccuper de savoir comment on pourrait les assurer, sans même se demander si on pourrait les assurer ; et ils promettaient avec d'autant plus de facilité et de largesse que ce n'était pas, semblait-il, le budget de l'Etat qui aurait à supporter les charges de la réforme !

Les différents rapports de M. le sénateur Godin avaient pourtant montré quels dangers pouvaient résulter tant pour le budget de l'Etat que pour celui des Réseaux, des différents projets en discussion. Ces rapports arrivèrent à ouvrir les yeux des membres du Gouvernement qui s'émurent enfin et se préoccupèrent de donner une nouvelle direction au mouvement.

Trois projets très semblables furent présentés dans ce but par M. Gauthier, Ministre des Travaux publics, le 22 février 1906, puis par MM. Barthou, Ministre des Travaux publics, et Caillaux, Ministre des Finances, les 13 novembre 1907 et 12 novembre 1908. Ces textes tendaient à établir un régime très étudié de Caisse purement patronale avec pensions calculées en fonction des versements effectués.

Nous avons reproduit les principales dispositions du projet Gauthier; nous avons pensé qu'il serait intéressant de l'examiner quelque peu longuement, d'autant plus que les deux projets déposés ensuite ne s'en distinguent que par quelques points de détail.

« *Article premier.* — Il sera fait à l'avenir, par les soins des Grandes Compagnies de chemins de fer et de l'Administration des chemins de fer de l'Etat, des versements égaux à 17 % des salaires de tous ceux de leurs agents, employés et ouvriers qui compteront au moins deux ans de services, en vue de leur constituer une pension de retraite.

» Ces versements seront constitués en partie par des retenues opérées sur les salaires desdits agents, employés et ouvriers ; le taux de ces retenues sera, pour chaque Administration visée par la loi, celui que comporte le règlement des retraites actuellement en vigueur dans cette Administration.

» *Article 2.* — Les versements définis à l'article premier seront, jusqu'à concurrence d'une proportion de 10 % de son salaire, placés sur la tête de chaque agent, employé ou ouvrier, en vue de lui constituer une pension viagère incessible et insaisissable dont il pourra jouir à partir de 55 ans, s'il a cessé à cet âge de faire partie du personnel du chemin de fer.

» A partir de 55 ans, l'entrée en jouissance sera reculée d'année en année, aussi longtemps que le titulaire de la pension sera en activité de service.

» En cas d'invalidité, si l'agent ou employé ou ouvrier, est mis ou admis à la retraite dans les conditions indiquées à l'article 5 ci-dessous, l'entrée en jouissance sera immédiate, quel que soit l'âge du titulaire.

» Le montant de la pension viagère sera, dans chaque cas, calculé conformément aux tarifs de la Caisse Nationale des Retraites pour la Vieillesse.

» Le montant des versements et des pensions auxquelles ces derniers donnent droit sera inscrit sur un

livret individuel constituant un titre qui restera, en toute circonstance, la propriété de l'intéressé.

» *Article* 3. — Lorsqu'un agent, employé ou ouvrier marié quittera l'une des Administrations de chemins de fer visée par la loi, à l'âge de 55 ans ou pour cause d'invalidité dans les conditions définies à l'article 2, 3e alinéa, il sera délivré à sa femme, sauf en cas de divorce ou de séparation de corps à la requête du mari, un titre de rente viagère de survie en cas de prédécès du mari ; le montant de cette rente sera égal à la moitié de la pension, calculée suivant le tarif de jouissance immédiate de la Caisse Nationale des retraites pour la Vieillesse, acquise au mari, au moment où il quitte le service, par les versements portés au livret individuel, conformément aux prescriptions de l'article 2.

» La femme n'aura droit au bénéfice de la clause précédente que si le mariage a eu lieu trois ans au moins avant l'époque à laquelle le mari aura quitté le service du chemin de fer, ou si, à cette époque, il y a un enfant né des conjoints.

» Lorsque la cessation des fonctions du mari sera la conséquence d'un accident en service, dont il aura été victime, il suffira que le mariage soit antérieur à l'accident.

» La femme perd ses droits à la rente de survie définie ci-dessus, en cas de divorce ou de séparation de corps à la requête du mari, survenus postérieurement à l'époque à laquelle le mari a quitté le service du chemin de fer.

» Lorsqu'un agent, employé ou ouvrier, quittera le chemin de fer dans des conditions autres que celles définies au paragraphe premier du présent article, la

pension acquise par les versements portés à son livret individuel, sera d'office, sauf en cas de divorce ou de séparation de corps à la requête du mari, transformée en deux titres de pension, sur sa tête et sur celle de sa femme, avec jouissance à 55 ans pour chacun des deux conjoints, les deux titres représentant, au moment du départ de l'agent, la même valeur à jouissance immédiate.

» *Article* 4. — Les versements définis à l'article premier seront attribués à une Caisse spéciale à chacune des Administrations visées par la loi. Les fonds de cette Caisse seront exclusivement consacrés, après prélèvement des sommes nécessaires à la constitution des livrets individuels et des rentes de survie, définis aux articles 2 et 3, à assurer, sous les conditions définies à l'article 5, des bonifications de pensions aux agents, employés et ouvriers frappés d'invalidité ou âgés de plus de 55 ans. Ces bonifications seront réversibles par moitié sur les veuves, sauf en cas de divorce ou de séparation de corps à la requête du mari, lorsque le mariage sera de trois ans au moins antérieur à l'époque à laquelle le mari aura cessé ses fonctions, ou si, à cette époque, il y a un enfant né des conjoints. Lorsque la cessation des fonctions du mari sera la conséquence d'un accident en service dont il aura été victime, il suffira que le mariage soit antérieur à l'accident.

» A défaut de veuve habile à recevoir pension, les orphelins de moins de 18 ans, dont le père aura eu droit à la bonification, auront droit à la réversibilité de la demi-bonification et, en outre, à une pension égale à la rente de survie définie à l'article 2. »

Les articles suivants déterminent les conditions qui

donneront droit aux bonifications et différents autres détails sans importance à notre point de vue.

Comme on le voit, le projet Gauthier obéissait aux deux grands principes que nous avons dégagés au cours de cette étude. Il avait de plus su très habilement, grâce à l'emploi des tarifs de la Caisse Nationale et au système des bonifications, éviter les conséquences funestes des variations du taux de l'intérêt. La manière dont il assurait enfin les pensions des veuves et orphelins était très ingénieuse et très sûre. Il est regrettable que ce projet ait été si peu compris.

Le projet Barthou-Caillaux de 1907 ne fait que reproduire le projet Gauthier ; celui de 1908 y apporte quelques modifications, assez fâcheuses du reste à notre avis (1), mais sans toucher en rien à l'organisation fondamentale du régime.

Telle est la tentative du Gouvernement et tels sont les trois projets auxquels elle a donné naissance. Lui donner suite, ce serait remener enfin vers des bases rationnelles le dangereux courant d'idées qui se manifeste depuis tant d'années ; ce serait tenir compte désormais tout à la fois et des leçons du passé et des besoins de l'avenir !

Cette tentative a malheureusement été abandonnée par le Gouvernement lui-même : les Ministres ont reculé, semble-t-il, devant l'opinion publique induite en erreur, et le 25 février 1909, M. Barthou, se ralliant pleinement désormais aux anciens errements, a rédigé

(1) Ce second projet Barthou-Caillaux donnait notamment aux agents la faculté de réserver le capital des versements inscrits sur leur livret individuel ; nous avons déjà dit ce que nous pensions des versements à capital réservé. (Voir ci-dessus.)

un quatrième projet qui n'est, à peu de choses près que le contre-projet Berteaux.

Ainsi est tombée la seule tentative qui ait été faite pour organiser rationnellement le régime de retraites que le législateur est décidé à imposer aux Administrations des Grands Réseaux.

Actuellement donc, on peut le dire, les textes de MM. Berteaux et Barthou (1909) et de la Commission du Sénat, se trouvent seuls en présence : ces projets ne se distinguent que par quelques détails concernant l'étendue des avantages qu'ils promettent aux agents ; ils tendent tous vers un régime identique, et nous savons lequel ; il semble donc que le Sénat va maintenant entrer pleinement dans la voie ouverte par la Chambre, et qu'il n'y a plus qu'à prendre son parti d'une erreur qui aura certainement, malgré le savant concours des actuaires, de graves conséquences dans un avenir rapproché.

# APPENDICE

## Loi du 21 juillet 1909

Depuis que nous avons écrit la dernière page de ce travail, le long mouvement législatif vers l'établissement d'un régime obligatoire de retraites pour les employés des Grands Réseaux de chemins de fer français, a enfin abouti à un résultat.

La solution qui a été donnée au grave problème soulevé est bien celle que nous avions prévue, celle qu'il fallait attendre, étant donné la marche des travaux parlementaires ; le vote de la loi du 21 juillet 1909 n'enlève donc rien à l'intérêt des idées que nous avons essayé de faire ressortir.

# BIBLIOGRAPHIE


Colson (C.). — Cours d'économie politique.

Desforges (E.). — La loi du 27 décembre 1890 (1904).

Godin (J.). — Rapports au Sénat (notamment ceux des 11 mars 1902, 30-31 mars 1903, 23 juin 1905 et 22 juin 1908).

Lefort (J.). — Les Caisses de retraites ouvrières (1906).

Lemercier (M.). — Rapport au Congrès International des chemins de fer (Washington, mai 1905).

Librez (P.). — La Caisse Nationale des retraites pour la vieillesse (1906).

Noblemaire (G.). — Les institutions patronales dans les Compagnie de chemins de fer. (*La Réforme Sociale*, 16 juin 1890.)

— Le projet de loi Berteaux et les Chemins de fer. (*Revue politique et parlementaire*, décembre 1905.)

Office du Travail. — Des Caisses patronales de retraites (1898).

Répartition des salaires (1896).

Picard (A.). — Traité des chemins de fer.

Séneschal (L.). — Les institutions patronales des Grandes Compagnies françaises de chemins de fer (1904).

Soulier (P.). — Les institutions de retraites des Compagnies de chemins de fer (1900).

Strauss (P.). — Rapport au Sénat (25 mai 1909).


Vu et permis d'imprimer :

*Le Recteur*,

Ant. Benoist.

Vu : *Le Président de la Thèse*,

Brémond.

Montpellier, le 9 juin 1909.

Vu : *Le Doyen de la Faculté*

Vigié.

Montpellier, le 9 juin 1909.

# TABLE DES MATIÈRES

Pages.

Introduction. ..... 3

PREMIÈRE PARTIE

Historique des institutions de retraites des Grands Réseaux. ..... 9

Chapitre I. Historique des institutions de retraites de la Compagnie de l'Ouest..... 21

II Historique des institutions de retraites de la Compagnie de Paris à Orléans 26

III. Historique des institutions de retraites de la Compagnie de l'Est.. 32

IV. Historique des institutions de retraites de la Compagnie du Nord 36

V. Historique des institutions de retraites de la Compagnie du Midi.... 39

VI. Historique des institutions de retraites de la Compagnie P.-L.-M... 42

VII. Historique des institutions de retraites du Réseau de l'Etat..... 46

VIII. Sens général de l'évolution de l'ensemble des Institutions de retraites des Grands Réseaux..... 48

Pages.

## DEUXIÈME PARTIE

Exposé du régime actuel des institutions de retraite des Grands Réseaux..... 55

Section I. *Généralités sur les institutions de retraites des Grands Réseaux*..... 56

Chapitre I. Régime légal des institutions de retraites des Grands Réseaux..... 57

II. Caractères généraux des institutions de retraites des Grands Réseaux.. 65

III. Catégories d'employés appelés à participer aux institutions de retraites. ..... 71

IV. Répartition des charges des institutions de retraites entre les administrations et le personnel..... 81

V. Conditions requises pour l'allocation des pensions..... 88

Section II. *Les différentes institutions au point de vue de leur organisation* (Caisse chargée du service des pensions, et mode de calcul des pensions)..... 100

Chapitre I. Les règlements du premier groupe (Nord, P.-L.-M. et P.-O. nouveaux) 103

II. Les règlements du second groupe. — I. Premier sous-groupe (Est, Etat, Midi et P.-L.-M. ancien)..... 129

III. Les règlements du second groupe (suite). — II. Deuxième sous-groupe (Ouest et P.-O. Ancien)..... 142

Pages.

IV. Le Règlement Nord (ancien)..... 157

V. Comparaison des résultats obtenus par les différents systèmes actuellement en vigueur sur les Grands Réseaux. ..... 162

## TROISIÈME PARTIE

Critique de l'organisation du Régime actuel des Institutions de retraites du personnel des Grands Réseaux. ..... 167

Chapitre I. Les règlements du premiers groupe (Nord, P.-L.-M. et P.-O. nouveaux) 169

II. Les règlements du second groupe. — I. Premier sous-groupe, (Est, Etat, — II. Deuxième sous-groupe, (Ouest Midi et P. L.-M. ancien)..... 201

III. Les règlements du second groupe. II. Deuxième sous-groupe, (Ouest et P. O. ancien)..... 216

IV. Les règlements du Nord (ancien).. 224

V. Les deux grands principes qui doivent présider à l'organisation rationnelle d'une institution de retraites en faveur du personnel d'un réseau de chemins de fer..... 226

Conclusion. ..... 233

Appendice : *La loi du 21 juillet 1909*..... 247

Bibliographie. ..... 249

MONTPELLIER. — IMPRIMERIE GÉNÉRALE DU MIDI.